

العمل

كتيب العمل (يوزع مجاناً مع المجلة)

شعار الجمهورية

وزارة القوي العاملة
تقدم

ظاهرة التهرب التأميني والآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عليها وأساليب تلافى هذه الظاهرة

إعداد

محمد حامد الصياد

مستشار التأمين الاجتماعي
وكيل أول وزارة التأمينات (سابقاً)
رئيس صندوق التأمين الاجتماعي
للعاملين بالحكومة (سابقاً)

المقدمة

السيد الوزير

كعهدنا معك - عزيزي القارئ - تواصل مجلة العمل ، من خلال هذا الكتيب تقديم ما يهتمك من معلومات في كافة المجالات . ويشتمل هذا الكتيب علي موضوع " ظاهرة التهرب التأميني والآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عليها وأساليب تلافى هذه الظاهرة " ، بهدف رئيسي وهو التعرف علي التفاصيل المتعلقة بهذا الموضوع ، بالشكل الذي يغطي كافة الاستفسارات المحتملة في هذا المجال ، أعدها مستشار التأمين الاجتماعي - الأستاذ / محمد حامد الصياد - من واقع خبرة تجاوزت الخمسين عاما في مجال التأمين الاجتماعي .

ويتم تناول هذا الموضوع في تسعة أقسام رئيسية علي النحو الآتي :

- القسم الأول : أهداف التأمينات الاجتماعية .
- القسم الثاني : اطار نظم التأمين الاجتماعي .
- القسم الثالث : العناصر الرئيسية لتحديد الحقوق التأمينية .
- القسم الرابع : نسب الاشتراك .
- القسم الخامس : تحديد الاشتراكات .
- القسم السادس : أداء الاشتراكات .
- القسم السابع : مسؤولية تنفيذ نظام التأمين الاجتماعي .
- القسم الثامن : أنواع التهرب التأميني والآثار المترتبة علي ذلك .
- القسم التاسع : جهود وزارة التأمينات والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي في مواجهة ظاهرة التهرب التأميني .

ودائما أبدا ... تحيا مصر .. والله المستعان ،،،

محمد محمود سغفان
وزير القوي العاملة

الفهرس

صفحة	الموضوع
	مقدمة
	القسم الأول : أهداف التأمينات الاجتماعية
	القسم الثاني : اطار نظم التأمين الاجتماعي
	القسم الثالث : العناصر الرئيسية لتحديد الحقوق التأمينية
	القسم الرابع : نسب الاشتراك
	القسم الخامس : تحديد الاشتراكات .
	القسم السادس : أداء الاشتراكات
	القسم السابع : مسؤوليه تنفيذ نظام التأمين الاجتماعي
	القسم الثامن : أنواع التهرب التأميني والآثار المترتبة على ذلك
	القسم التاسع : جهود وزارة التأمينات والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي في مواجهة ظاهرة التهرب التأميني
	المرفقات
	مرفق رقم (1): الحد الأدنى لأجر الاشتراك الأساسي في القطاع الخاص
	مرفق رقم (2): الحد الأقصى لأجر الاشتراك الأساسي
	مرفق رقم (3): الحد الأقصى لأجر الاشتراك المتغير
	مرفق رقم (4): الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني
	مرفق رقم (5): نسب المبالغ الإضافية المستحقة عن المبالغ التي لم تسدد في الموعد القانوني وفقا لتواريخ استحقاق هذه المبالغ
	مرفق رقم (6) : جدول رقم (13) المرفق بالقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007: أجر الاشتراك الأساسي في تاريخ بداية الاشتراك للمؤمن عليهم من العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية الذين يلتحقون بالخدمة بعد 2015/6/30
	مرفق رقم (7) : جدول رقم (1) تحديد الدخول الشهرية التي تؤدي على أساسها الاشتراكات بقانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976 ، قانون التأمين الاجتماعي للعاملين المصريين في الخارج الصادر بالقانون رقم 50 لسنة 1978)

مقدمة

يرى كثير من الباحثين أن من مسببات الفقر ، فقد الدخل نتيجة تحقق احد المخاطر الآتية :
الشيخوخة – العجز الوفاة – اصابة العمل – المرض – البطالة
وتعتبر التأمينات الاجتماعية عاملا هاما في محاربة الفقر ، بما توفره من تعويض مناسب ،
عن الدخل الذى ينقطع نتيجة تحقق احد المخاطر المشار اليها ، ومن هنا تبدو أهميتها الاجتماعية .

كما تعمل التأمينات الاجتماعية من جانب آخر على زيادة الإنتاج وحفظ الثروة البشرية ، ومن هنا تبدو أهميتها الاقتصادية .

هذا ، وقد تضمنت المادة 17 من دستور مصر الصادر عام 2014 :

" تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعي .

ولكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الاجتماعي الحق في الضمان الاجتماعي ، بما يضمن له حياة كريمة ، إذا لم يكن قادرا علي إعالة نفسه وأسرته ، وفي حالات العجز والشيخوخة والبطالة .

وتعمل الدولة علي توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين ، والعمال الزراعيين والصيادين ، والعمالة غير المنتظمة ، وفقا للقانون .

وأموال التأمينات والمعاشات أموال خاصة ، تتمتع بجميع أوجه وأشكال الحماية المقررة للأموال العامة ، وهي وعوائدها حق للمستفيدين منها ، وتستثمر استثمارا آمنا ، وتديرها هيئة مستقلة ، وفقا للقانون .

وتضمن الدولة أموال التأمينات والمعاشات ."

كما تضمنت الفقرة الثالثة من المادة 18 من الدستور :

"وتلتزم الدولة بإقامة نظام تأمين صحي شامل لجميع المصريين يغطي كل الأمراض ، وينظم القانون إسهام المواطنين في اشتراكاته أو إعفاءهم منها طبقاً لمعدلات دخولهم."

لكل ما تقدم تولى الدولة ممثله في وزارة التضامن الاجتماعي ، عناية كبيرة بمد مظلة التأمين الاجتماعي الى كل فرد من أفراد المجتمع ، إما بشكل مباشر (المؤمن عليه وصاحب المعاش) أو بشكل غير مباشر (أسرة المؤمن عليه أو صاحب المعاش) .

وتعتبر ظاهرة التهرب التأميني ، إحدى المشاكل الخطيرة التي تواجه نظام التأمين الاجتماعي ، وذلك لما يترتب عليها من آثار اجتماعية واقتصادية خطيرة ، ولما يترتب عليها من عدم تحقيق نظام التأمين الاجتماعي الأهداف المرجوة منه .

لذا فقد رأينا تناول هذا الموضوع بشكل تفصيلي ، لبيان أبعاد هذه الظاهرة ، والأساليب المتبعة للتهرب من نظام التأمين الاجتماعي ، والآثار الاقتصادية المترتبة على ذلك ، وكيفية مواجهة هذه الظاهرة ، والأطراف ذات العلاقة بذلك .

ونتناول هذا الموضوع في الأقسام الآتية :

القسم الأول : أهداف التأمينات الاجتماعية .

القسم الثاني : إطار نظم التأمين الاجتماعي .

القسم الثالث : العناصر الرئيسية لتحديد الحقوق التأمينية .

القسم الرابع : نسب الاشتراك .

القسم الخامس : تحديد الاشتراكات .

القسم السادس : أداء الاشتراكات .

القسم السابع : مسؤولية تنفيذ نظام التأمين الاجتماعي .

القسم الثامن : أنواع التهرب التأميني والآثار المترتبة على ذلك .

القسم التاسع : جهود وزارة التأمينات والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي في مواجهة ظاهرة التهرب التأميني.

القسم الأول

أهداف التأمينات الاجتماعية

تعتبر التأمينات الاجتماعية ، إحدى الدعامات القوية للمجتمع المصري – فيقدر ما هي ضرورة اجتماعيه ، هي أيضا ضرورة اقتصادية .

ويعتبر نظام التأمين الاجتماعي ، أكبر مظلة اجتماعية واقتصادية في مصر ، من حيث شموله لجميع فئات الشعب .

فمن الناحية الاجتماعية ، يوفر معاشات لملايين المؤمن عليهم والمستحقين عنهم (9.5 مليون صاحب معاش ومستحق) ، مما يضمن مستوى مقبول لمعيشة كل مؤمن عليه وصاحب معاش ، بالإضافة الى توفير الرعاية الطبية والخدمات التأهيلية ، في حالات اصابات العمل والمرض . ومن الناحية الاقتصادية ، فإن نظام التأمين الاجتماعي يقوم بتجميع اشتراكات المؤمن عليهم ، ثم يعيد استثمارها في مشروعات الخطة القومية للدولة ، وبهذا يتيح الفرصة لتشغيل عدد كبير من العمال ، كما يعيد إلى سوق العمل والانتاج من يعجز منهم عن أداء عمله وذلك بعد تأهيله مهنيا .

كما يعتبر هذا النظام حماية لأصحاب الأعمال خصوصا صغارهم ، من التعرض لأزمات اقتصادية ، أو الإعسار المادي نتيجة مطالبة عمالهم لهم بالمكافآت والتعويضات التي قررها لهم قانون العمل ، حيث تحل الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي محل صاحب العمل ، في أداء تلك الحقوق ، مقابل أدائه حصة من الاشتراكات في نظام التأمين الاجتماعي .

ونظرا لما لهذا النظام من أهمية اجتماعية واقتصادية ، فقد تضمن الدستور ما سبق أن أشرنا اليه في المقدمة ، واستنادا لما تضمنه الدستور ، فقد صدرت عدة قوانين تنظم التأمين الاجتماعي لقطاعات الشعب المختلفة ، تقوم في جوهرها على فكرة التكافل الاجتماعي ، بحيث تحدد المزايا على أساس الاشتراكات التي يساهم بها كل من المؤمن عليه وصاحب العمل على حسب الأحوال ، وذلك وفقا لحسابات اكتوارية دقيقة ، يراعى فيها التوازن بين الموارد والحقوق .

وحتى يستطيع نظام التأمين الاجتماعي الاضطلاع بالمهام الموكلة اليه ، فإن هذا يقتضى مواجهة انتشار ظاهرة التهرب التأمين ، وهي ظاهرة خطيرة جدا تهدد هذا النظام وتعمل على تدميره .

ويمكن تقسيم أهداف التأمينات الاجتماعية الى مجموعتين رئيسيتين :

1 - أهداف أساسية :

ويمكن تقسيمها أيضا الى نوعين أساسيين :

أ - تأمين العامل حال حياته :

وفى هذا الصدد ينقسم التأمين الى جزئين :

(1) تأمين العامل أثناء فترة عمله :

ويشمل ذلك عدة أنواع من التأمين :

(أ) تأمين اصابات العمل .

(ب) تأمين المرض .

(ج) تأمين البطالة .

(2) تأمين العامل بعد انتهاء الفترة المنتجة من حياته :

ويشمل ذلك أيضا نوعين من التأمين :

(أ) تأمين العجز الطبيعى .

x العجز الكامل .

x العجز الجزئي مع عدم وجود عمل مناسب .

(ب) تأمين الشيخوخة .

ب - تأمين أسرته العامل بعد وفاته :

بالإضافة لأحقية الأسرة في معاش المؤمن عليه السابق ربطه له حال حياته ، سواء

كان ذلك بسبب إصابة عمل أو عجز طبيعى أو شيخوخة - هناك نوع آخر من أنواع

التأمين الاجتماعى ، وهو التأمين ضد خطر الوفاة .

2 - أهداف ثانوية :

ويقصد بثانوية هنا ، أنها ليست الهدف الأساسى من انشاء نظام التأمين الاجتماعى ،

ولكنها تترتب عليه ، ومع ذلك فكل منها تلعب دورا كبيرا في المجتمع ، سواء كان ذلك

الدور اقتصاديا أو اجتماعيا - ويمكن تحديد بعض هذه الأهداف كالاتي :

أ - المساهمة في خطة التنمية :

حيث تلعب أرصدة التأمينات الاجتماعية ، دورا كبيرا في خطة التنمية بالبلاد ، كما

أنها تتزايد بصورة مضطردة من سنة إلى أخرى .

ب - إعادة توزيع الدخل :

ويتمثل ذلك في بعض المظاهر الآتية :

(1) تحويل الأموال من المجموعات النشطة اقتصاديا ، إلى المجموعات غير النشطة

اقتصاديا من السكان .

(2) تحويل الدخل بين مجموعات المؤمن عليهم ، من ذوى الدخل الكبيرة الى ذوى

الدخل الصغيرة ، وتختلف مدى فاعلية نظم التأمينات الاجتماعية في هذا المجال

، تبعا للعلاقة بين الاشتراكات التي يؤديها العمال وأصحاب الأعمال ، وقيمة

المزايا التي تستحق للمؤمن عليهم ، ولا شك أن تحديد حدين أدنى وأقصى لقيمة

المزايا الممنوحة في معظم النظم التأمينية ، إنما يعمل على إعادة التوزيع لصالح

ذوى الدخل الضئيلة .

ج- التخفيف عن كاهل أصحاب الأعمال مسؤوليات مالية مفاجئة :

ويتمثل ذلك في :

(1) مكافأة نهاية الخدمة التي كان يلتزم بسدادها صاحب العمل في نهاية خدمة العامل

، حيث يمثل جزء من اشتراكات التأمينات الاجتماعية التي يتحملها صاحب العمل

(حصة صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة) أقساطا شهرية يدفعها

مقابل التزام هيئة التأمين الاجتماعى بمسؤولياتها تجاه العامل عند انتهاء خدمته في

صرف المعاش .

(2) جزء من الاشتراكات التي يتحملها صاحب العمل ، يمثل ترحيل صاحب العمل

لمسؤوليته عن إصابات العمل وأمراض المهنة الخ إلى الهيئة .

د - زيادة الانتاج :

لا شك أن ذلك يكون نتيجة منطقية لاستقرار النفسي للعمال ، لاطمئنائهم على يومهم

وغدهم ، بالنسبة لهم ولأسرهم من بعدهم ، بالإضافة إلى الارتفاع بالمستوى الصحى

لهم نتيجة الكشف الدوري عليهم ، لاكتشاف الأمراض المهنية في مهدها ، بالإضافة

الى الانتفاع بتأمين المرض .

القسم الثاني إطار نظام التأمين الاجتماعي المصري

أولا : نظم التأمين الاجتماعي :

تعددت نظم التأمين الاجتماعي المصري ، بحيث شملت كافة المواطنين وذلك على الوجه الآتي:

1- قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975:

ينتفع بهذا القانون كل من يعمل لحساب الغير، ويشمل ذلك :

أ - العاملون المدنيون ب وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام :

ولا يتطلب النظام في هذه الفئة أية شروط ، وبالتالي فإن كل مدنى يعمل في إحدى الجهات المشار إليها مقابل أجر وتحت سلطتها وإشرافها يدخل في مجال هذا النظام سواء كانت علاقة العامل بالجهة تحكمها اللوائح والقوانين أو كان يحكمها العقد المبرم بينه وبين الجهة الإدارية ، سواء كان العامل وطنيا " أم أجنبيا " طالما كانت قوانين التوظيف في تلك الجهات تسمح بتعيينهم (المذكرة الايضاحية للقانون رقم 79 لسنة 1975) ، سواء كانت علاقته بها دائمة أم مؤقتة ، وأيا " كانت تسمية المقابل الذى يتقاضاه لقاء عمله ، مرتب ، حافز ، عمولة الخ ، وأيا " كان مصدر هذا الأجر سواء كان مصدره موازنة الجهة أو موردا " آخر .

ب - العاملون الخاضعون لقانون العمل⁽¹⁾ متى توافرت في شأنهم الشروط الآتية :

(1) ألا يقل سن العامل عن 18 سنة .

(2) أن تربطه بصاحب العمل علاقة عمل منتظمة وتتوافر الصفة المنتظمة إذا كان :

(أ) العمل الذي يزاوله يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط .

(ب) أو كان يستغرق ستة أشهر على الأقل .

ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ .

وبالنسبة للأجنبي من هذه الفئة يشترط بالإضافة إلى السن :

(أ) ألا تقل مدة العقد عن سنة .

(ب) أن توجد اتفاقية خاصة بالمعاملة بالمثل مع دولته أو تكون هناك اتفاقية ثنائية

أو إقليمية أو دولية⁽²⁾ صدقت عليها مصر ودولته .

ج - عمال الخدمة المنزلية الذين تتوافر في شأنهم الشروط الآتية :

(1) ألا يكون محل العمل داخل منزل معد للسكن الخاص .

(2) ألا يكون العمل الذي يمارسه يدويا " لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو لذويه " .

د - أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون لديه ويعولهم بشرط توافر الشروط

المنصوص عليها في البند ب .

(1) تنص المادة 4 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 علي :

" لا تسري أحكام هذا القانون علي :

(أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .

(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم .

(ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً

وذلك ما لم يرد نص علي خلاف ذلك. "

(2) بالنسبة للاتفاقيات الدولية يشترط تصديق كل من مصر ودولة العامل عليها ، وبمراعاة ما تضمنته تصديق كل منهما - تراجع في هذا الشأن

الإدارة المختصة بكل من وزارتي العمل والتأمينات .

هـ - من بدأت علاقة عملهم في ظل العمل بقانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم 63 لسنة 1964 ، حتى لو لم تتوافر في شأنهم شروط الانتفاع بقانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975.

و- العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة والمتدرجون والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلون في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفون بالخدمة العامة ، تسرى في شأنهم أحكام إصابات العمل فقط .

ز - فئة شاغلي المناصب العامة الآتي بيانهم :

(1) الوزراء ونواب الوزراء .

(2) المحافظون .

2 - قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976:

تسرى أحكام هذا القانون على كل من يعمل لحساب نفسه من غير الخاضعين لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 وقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 50 لسنة 1978 ، ويشمل ذلك :

- 1 - الأفراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً والحرفيون وغيرهم ممن يؤدون خدمات لحساب أنفسهم .
- 2 - الشركاء المتضامنون في شركات الأشخاص .
- 3 - المشتغلون بالمهن الحرة ، ويحدد تاريخ بدء انتفاع كل مهنة من هذه المهن بأحكام هذا التأمين بقرار من وزير التأمينات والشئون الاجتماعية ، وفيما يلي تواريخ بدء الانتفاع وفقاً للقرارات الوزارية الصادرة بهذا الشأن .

المهنة	قرار وزاري	تاريخ بدء الانتفاع
أعضاء نقابة التجاريين	1976/268	1976/10/1
أعضاء نقابات المهن الطبية (الأطباء البشريون - الصيادلة - أطباء الأسنان - الأطباء البيطريون)	1976/270	1976/10/1
أعضاء نقابة المهن الزراعية	1976/271	1976/10/1
أعضاء نقابة المهن الهندسية	1976/272	1976/10/1
أعضاء نقابة المهن العلمية	1976/289	1976/10/1
أعضاء نقابة التطبيقيين	1981/201	1981/12/1

4 - الأعضاء المنتجون في الجمعيات التعاونية الإنتاجية الذين يشتغلون لحساب أنفسهم.

5 - مالكو الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها فدان فأكثر .

6 - حائزو الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها فدان فأكثر .

7 - ملاك العقارات المبنية التي يبلغ نصيب كل منهم 250 جنيهاً فأكثر سنوياً من قيمتها الإيجارية المتخذة أساساً لربط الضريبة العقارية .

8 - أصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص والبضائع .

9 - المأذونون الشرعيون ، والموثقون المنتدبون من غير الرهبان .

10 - الأدباء والفنانون .

11 - العمد والمشايخ .

12 - المرشدون والأدلاء السياحيون .

- 13 - الوكلاء التجاريون .
- 14 - القساوسة والشمامسة المكرسون .
- 15 - الشركاء المتضامنون في شركات التوصية البسيطة والتوصية بالأسهم .
- 16 - أعضاء مجلس الإدارة والأعضاء المنتدبون في الشركات المساهمة بالقطاع الخاص.

- 17 - المديرون في الشركات ذات المسؤولية المحدودة .
- 18 - أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والأسرية وذلك إذا كان المنتفع يستخدم عاملاً أو أكثر .

- 19 - أصحاب المراكب الشراعية ، في قطاعات الصيد والنقل النهري والبحري وذلك إذا كان المنتفع يستخدم عاملاً أو أكثر .

- 20 - صغار المشتغلين لحساب أنفسهم إذا كان المنتفع :
أ - يستخدم عاملاً أو أكثر .

- ب - أو كان يباشر العمل في محل عمل ثابت له سجل تجارى أو تتوافر في شأنه شروط القيد في السجل التجاري أو يكون محل النشاط خاضعاً لنظام الترخيص من جانب أي من الأجهزة المعنية .

- 21 - ورثة أصحاب الأعمال في المنشأة الفردية إذا توافرت إحدى الحالات الآتية بالإضافة إلى شروط الانتفاع الأخرى :

- أ - إذا كانت المنشأة في تاريخ وفاة المورث يعمل بها أكثر من عامل .
- ب - إذا كان نصيب الوارث من الدخل السنوي للمنشأة المتخذ أساساً لربط الضريبة لا يقل عن فئة الحد الأدنى لدخل الاشتراك السنوي الوارد بالجدول رقم (1) المرفق بالقانون في تاريخ وفاة المورث .

- ج - متولى الإدارة في جميع الأحوال .

3 - قانون التأمين الاجتماعي للعاملين المصريين في الخارج الصادر بالقانون رقم 50 لسنة 1978 :

تسرى أحكام هذا القانون على العاملين المصريين في الخارج من غير الخاضعين لأحكام كل من قانوني التأمين الاجتماعي الصادرين بالقانونين رقمي 79 لسنة 1975 و 108 لسنة 1976 الآتي بيانهم :

- 1 - العاملون المرتبطون بعقود عمل شخصية .
- 2 - العاملون لحساب أنفسهم .
- 3 - العاملون بوحدة المنظمات الدولية والإقليمية داخل جمهورية مصر العربية .
- 4 - المهاجرون من الفئات المشار إليها في البنود السابقة المحتفظ لهم بالجنسية المصرية .

4 - قانون التأمين الاجتماعي الشامل الصادر بالقانون رقم 112 لسنة 1980:

يسرى هذا القانون على فئات العاملين الذين لم تشملهم قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي ، وهم :

- 01 - العاملون المؤقتون في الزراعة سواء في الحقول والحدائق والبساتين أو في مشروعات تربية الماشية أو الحيوانات الصغيرة أو الدواجن أو في المناحل أو في أراضي الاستصلاح والاستزراع .
- ويقصد بالعاملين المؤقتين من تقل مدة عملتهم لدى صاحب العمل عن ستة أشهر متصلة أو كان العمل الذي يزاولونه لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط .

- 02 - حائزوا الأراضي الزراعية الذين تقل مساحة حيازتهم عن فدان واحد سواء ملاكاً كانوا أو مستأجرين بالأجرة أو بالمزارعة .

- 03 - ملاك الأراضي الزراعية (غير الحائزين لها) ممن تقل ملكيتهم عن فدان واحد.
- 04 - ملاك المباني الذين يقل نصيب كل مالك في ريعها عن مائتين وخمسين جنيهاً سنوياً .
- 05 - العاملون في الصيد لدى أصحاب الأعمال في القطاع الخاص .
- 06 - عمال التراحيل .
- 07 - صغار المشتغلين لحساب أنفسهم كالباعة الجائلين ومنادى السيارات وموزعي الصحف وماسحي الأحذية المتجولين وغيرهم من الفئات المماثلة والحرفيين متى توافرت في شأنهم الشروط الآتية :
- أ - عدم استخدام عمال .
- ب - عدم ممارسة النشاط في محل عمل ثابت له سجل تجارى أو تتوافر في شأنه شروط القيد في السجل التجاري أو ألا يكون محل النشاط خاضعاً لنظام الترخيص من جانب أي من الاجهزة المعنية .
- 08 - المشتغلون داخل المنازل الخاصة الذين تتوافر في شأنهم الشروط الآتية :
- أ - أن يكون محل مزاولة العمل داخل منزل معد للسكن الخاص .
- ب- ان يكون العمل الذى يمارسه يدوياً لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه.
- 09 - أصحاب المراكب الشراعية في قطاعات الصيد والنقل النهري والبحري وأصحاب وسائل النقل البسيطة ويشترط في هؤلاء جميعاً ألا يستخدموا عمالاً.
- 10 - المتدرجون بمراكز التدريب المهني لمرضى الجذام .
- 11 - المرتلون والقيمة وغيرهم من خدام الكنيسة غير الخاضعين لقانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال .
- 12 - الناقهين من مرضى الدرن الملحقون بمراكز التدريب التابعة للجمعيات المختلفة لمكافحة التدرن .
- 13 - الرائدات الريفيات والرائدات الحضریات .
- 14 - محفظي وقراء القرآن الكريم من الدرجة الثانية .
- 15 - ورثة أصحاب الأعمال في المنشآت الفردية الذين لم تتوافر في شأنهم إحدى الحالات الموضحة بالبند 21 من ثانياً وبالتالي لا يخضعون للقانون رقم 108 لسنة 1976 - وعلى ذلك فإن ورثة أصحاب الأعمال المشار إليهم يخضعون لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الشامل الصادر بالقانون رقم 112 لسنة 1980 إذا توافرت في شأنهم الشروط الآتية :
- أ - إذا كانت المنشأة في تاريخ وفاة المورث لا يعمل بها أكثر من عامل .
- ب - إذا كان نصيب الوارث من الدخل السنوي للمنشأة المتخذ أساساً لربط الضريبة يقل عن فئة الحد الأدنى لدخل الاشتراك السنوي الوارد بالجدول رقم (1) المرفق بالقانون رقم 108 لسنة 1976 في تاريخ وفاة المورث .
- ج - المستفيد غير متولى الإدارة .
- 16 - أصحاب الصناعات المنزلية والريفية والأسرية ، وذلك إذا كان المنتفع لا يستخدم عاملاً .
- ويستمر انتفاع من يقضى فترة عقوبة داخل السجن من الفئات المشار إليها بأحكام القانون المشار إليه .
- 5 - قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم 90 لسنة 1975 :
- 1 - يسري هذا القانون علي الفئات الآتية :
- أ- الضباط العاملون وضباط الشرف بالقوات المسلحة .

ب- ضباط الصف والجنود المتطوعين ومجددوا الخدمة ذو الرواتب العالية بالقوات المسلحة .

2- يمنح هذا القانون معاشا في حالة الإصابة بإصابة تجعل الفرد غير لائق للاستمرار في الخدمة العسكرية ، أو بسبب العمليات الحربية ، أو في احدي الحالات التي تعتبر في حكمها – وذلك للفئات الآتية :

أ-ضباط الصف والجنود المجندون بالقوات المسلحة أو بوحدات الأعمال الوطنية ومن في حكمهم.

ب- الضباط وضباط الصف والجنود الاحتياط المستدعون بالقوات المسلحة.

ج- المكلفون بخدمة القوات المسلحة.

ثانيا : المزايا التأمينية في نظام التأمين الاجتماعي المصري :

يشمل نظام التأمين الاجتماعي المصري ، العديد من أنواع التأمين الاجتماعي ، تحتوى كل منها على العديد من الحقوق التأمينية ، وذلك كما يلى :

1 – تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة :

ويشمل الحقوق الآتية :

أ – المعاش : (لجميع القوانين) .

وهو الهدف الأساسي من هذا التأمين باعتباره تعويضا عن الدخل الدوري الذي ينقطع نتيجة تحقق أي من المخاطر المؤمن ضدها وهي (بلوغ سن التقاعد - العجز بنوعيه الجزئي والكلي - الوفاة) .

ويحدد على أساس متوسط الأجر الشهري ومدة الاشتراك في التأمين ، وبمراعاة ألا يقل في حالي العجز والوفاة عن 65 % من متوسط الأجر الذي يحدد علي أساسه المعاش ، وذلك بالنسبي لجميع القوانين ماعدا قانون التأمين الاجتماعي الشامل الصادر بالقانون رقم 112 لسنة 1980.

أما بالنسبة لهذا القانون فيحدد المعاش بمبلغ مقداره 750 جنيها شهريا (اعتبارا من 1 / 7 / 2018).

ب – تعويض الدفعة الواحدة : (لجميع القوانين ما عدا قانون التأمين الاجتماعي الشامل الصادر بالقانون رقم 112 لسنة 1980).

وهو البديل للمعاش في حالة عدم توافر شروط استحقاق المعاش ويصرف في حالات حددها القانون .

ج – تعويض المدة الزائدة : (لجميع القوانين ما عدا قانون التأمين الاجتماعي الشامل الصادر بالقانون رقم 112 لسنة 1980) .

وهو تعويض دفعة واحدة عن المدة التي تزيد على المدة اللازمة لاستحقاق الحد الأقصى للمعاش .

د – المكافأة : (لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 فقط) .

وهو مبلغ يؤدي دفعة واحدة عند توافر شروط استحقاق المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة .

هـ – التعويض الإضافي : (لجميع القوانين ماعدا قانون التأمين الاجتماعي الشامل الصادر بالقانون رقم 112 لسنة 1980).

وهو مبلغ من دفعة واحدة يؤدي في حالات العجز والوفاة المنهية للاشتراك في التأمين ، وحالات العجز والوفاة الناتجة عن إصابة عمل ، ويرتبط تحديده بسن المؤمن عليه في تاريخ استحقاقه .

و - منحه الوفاة : (لجميع القوانين ماعدا قانون التأمين الاجتماعي الشامل الصادر بالقانون رقم 112 لسنة 1980).

وتستحق في حالة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش وتحدد على أساس أجر أو معاش شهر الوفاة والشهرين التاليين له ، وذلك بالنسبة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975.

أما بالنسبة لكل من قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976 ، قانون التأمين الاجتماعي للعاملين المصريين في الخارج الصادر بالقانون رقم 50 لسنة 1978 ، فتستحق في حالة وفاة صاحب المعاش فقط .

ز - نفقات الجنازة : (لجميع القوانين).

وتستحق في حالة :

(1) وفاة صاحب المعاش وتقدر ب :

القيمة	القانون
معاش شهرين بحد أدنى 200 جنية	قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
معاش شهرين بحد أدنى 100 جنية	قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976
معاش شهر بحد أدنى 50 جنيها	قانون التأمين الاجتماعي للعاملين المصريين في الخارج الصادر بالقانون رقم 50 لسنة 1978

(2) وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، بالنسبة لقانون التأمين الاجتماعي الشامل الصادر بالقانون رقم 112 لسنة 1980 ، وتقدر بمبلغ 20 جنيها .

ح - إعانة العجز : (لجميع القوانين ماعدا قانون التأمين الاجتماعي الشامل الصادر بالقانون رقم 112 لسنة 1980).

وتستحق لصاحب معاش العجز الكامل المستديم ، والولد العاجز عن الكسب ، وتقدر بـ 20% من قيمة ما يستحقه شهريا من المعاش ، وما أضيف إليه من زيادات تعتبر جزء منه ، إذا قررت الهيئة العامة للتأمين الصحي ، أنه يحتاج الإعانة الدائمة من شخص آخر ، للقيام بأعباء حياته اليومية ، ويتم تعديل هذه الإعانة ، عند كل زيادة تضاف للمعاش .

ط - منحة الزواج : (لجميع القوانين ماعدا قانون التأمين الاجتماعي الشامل الصادر بالقانون رقم 112 لسنة 1980).

وتستحق في حالة زواج البنت أو الأخت المستحقة في المعاش ، وتقدر علي أساس نصيبها في المعاش المستحق في تاريخ الزواج عن اثني عشر شهرا ، بحد أدني 200 جنيه ، ولا تستحق إلا لمرة واحدة .

ي - **منحة القطع** : (لجميع القوانين ماعدا قانون التأمين الاجتماعي الشامل الصادر بالقانون رقم 112 لسنة 1980).

وتستحق في حالة تحقق احدي حالات قطع معاش الابن أو الأخ المستحق في المعاش ، وتقدر على أساس نصيبه في المعاش المستحق له في تاريخ تحقق سبب القطع عن اثني عشر شهرا ، بحد أدني 200 جنيه ولا تستحق إلا لمرة واحدة .

ك - **الاستبدال** : (قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 فقط) وهو الاقتراض بضمان المعاش حيث يجوز للمؤمن عليه أو صاحب المعاش الاقتراض بضمان معاشه أو حقه فيه .

ل - **معونة الفقد** : (قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 فقط) وتستحق في حالة فقد المؤمن عليه وتقدر بما يستحق عنه من معاش بافتراض وفاته في تاريخ الفقد ، كما تستحق في حالة فقد صاحب المعاش .

2 - **تأمين اصابات العمل** : (قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 فقط)

ويشمل الحقوق الآتية :

أ - **العلاج والرعاية الطبية** .

ويقصد بها :

- (1) الخدمات الطبية التي يؤديها الممارس العام .
- (2) الخدمات الطبية علي مستوى الأخصائيين بما في ذلك أخصائي الأسنان .
- (3) الرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء .
- (4) العلاج والإقامة بالمستشفى أو المصحة أو المركز المتخصص
- (5) العمليات الجراحية وأنواع العلاج الأخرى حسب ما يلزم .
- (6) الفحص بالأشعة والبحوث المعملية اللازمة وغيرها من الفحوص الطبية وما في حكمها .
- (7) صرف الأدوية اللازمة في جميع الحالات المشار إليها فيما تقدم .
- (8) توفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية .

ب - **تعويض الأجر** :

ويستحق طوال فترة تخلف المؤمن عليه عن العمل بسبب الإصابة ، ويقدر بكامل أجره المسدد علي أساسه الاشتراك (أساسي ومتغير) ، ويستمر صرفه دون تحديد فترة زمنية معينة حتى الشفاء أو ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة .

ج - **مصاريف الانتقال** :

(1) **بوسائل الانتقال العادية** من محل الإقامة إلي مكان العلاج إذا كان يقع خارج المدينة التي يقيم بها ، ولا تصرف في حالة إذا كان مكان العلاج يقع داخل المدينة التي يقيم بها .

(2) **بوسائل الانتقال الخاصة** إذا كان مكان العلاج يقع داخل المدينة أو خارجها ، متي قرر الطبيب المعالج أن حالة المصاب لا تسمح باستعماله وسائل الانتقال العادية .

(3) إذا قررت الجهة الطبية أن حالة المصاب تستدعي وجود مرافق سواء كان مكان العلاج بالداخل أو الخارج ، وتحمل الجهة الملزمة بتعويض الأجر بمصاريف الانتقال والإقامة الخاصة بالمرافق وفقا للأحكام المقررة بالنسبة للمصاب .

د - المعاش :

- (1) معاش العجز الكامل أو الوفاة الناتجة عن إصابة عمل ويقدر بـ 80% من أجر التسوية الأساسي والمتغير.
- (2) معاش العجز الجزئي الناتج عن إصابة عمل ويستحق في حالة ما إذا كانت نسبة العجز المتخلف عن الإصابة تمثل 35 % وأقل من 100 %
ويقدر هذا المعاش علي أساس معاش العجز الكامل الإصابي مضروبا في نسبة العجز .
- (3) يكون معاش العجز الكامل أو الوفاة الناتجة عن إصابة عمل 750 جنيها شهريا (اعتبارا من 1 / 7 / 2018) ، (للمؤمن عليهم ممن لا يتقاضون أجرا من الفئات الآتية :

(أ) العاملون الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة .

(ب) المتدرجون .

وفقا لقانون العمل ، يعتبر عاملا متدرجا كل من يتعاقد مع صاحب عمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنة أو صناعة ، ويجب أن يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابعة والأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم علي ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها .

(ج) التلاميذ الصناعيين .

(د) الطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي .

(هـ) المكلفين بالخدمة العامة وفقا للقانون رقم 76 لسنة 1973 في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أنهى المراحل التعليمية .

هـ- تعويض الدفعة الواحدة :

ويستحق في حالة ما إذا كانت نسبة العجز أقل من 35 % ، ويقدر هذا التعويض بمعاش العجز الجزئي وفقا لما سبق بيانه وذلك عن 48 شهرا .

و - زيادة 5 % كل 5 سنوات :

يزاد معاش العجز الكامل ومعاش العجز الجزئي ومعاش الوفاة إذا كانت كل من هذه الحالات سببا في إنهاء الخدمة المشار إليها بالبند د السابق وذلك بنسبة 5 % كل خمس سنوات من تاريخ استحقاق المعاش حتى بلوغ المؤمن عليه سن الستين حقيقة أو حكما .

3 - تأمين المرض : (قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 فقط)

ويشمل الحقوق الآتية :

أ - العلاج والرعاية الطبية :

(1) وفقا لما سبق بيانه في البند 2 السابق (تأمين إصابات العمل) .

(2) الرعاية الطبية والعلاج للمؤمن عليها أثناء الحمل والولادة .

ب - تعويض الاجر :

(1) الأمراض العادية لمدة 90 يوما بنسبة 75 % من أجر الاشتراك الأخير أساسي

ومتغير .

ثم لمدة 90 يوما أخرى بنسبة 85 % من أجر الاشتراك الأخير أساسي

ومتغير .

بحد أقصى 180 يوما في السنة الميلادية الواحدة .

(2) الأمراض المزمنة بنسبة 100% من أجر الاشتراك الأخير أساسي ومتغير (بدون مده زمنية محددة) إلي أن يشفي المؤمن عليه أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة لمباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزا كاملا .

(3) تستحق المؤمن عليها في حالة الوضع تعويضا عن الأجر يعادل 75% من أجرها الأخير أساسي ومتغير لمدة 90 يوما بشرط ألا تقل مدة اشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر وذلك لمدة ثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

ج - مصاريف الانتقال :

وفقا لما سبق بيانه في هذا الشأن في البند 2 السابق (تأمين إصابات العمل) ، فيما عدا مصاريف انتقال المرافق .

4 - تأمين البطالة : (قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 فقط) يقدم هذا التأمين تعويضا في حالة البطالة يقدر بنسبة 60% من الأجر الأخير للمؤمن عليه (أساسي ومتغير) لمدة 16 أسبوعا لمن تبلغ مدة اشتراكه في هذا التأمين 24 شهرا فأقل ، ولمدة 28 أسبوعا لمن تزيد مدة اشتراكه في التأمين على 24 شهرا .

5 - تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات : (قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 فقط) ويشمل :

- أ - إنشاء دور لرعاية أصحاب المعاشات .
- ب - تخفيض في أجور السفر بالسكك الحديدية بنسبة 50% مرتين سنويا كل منها ذهابا وعودة .
- ج - تخفيض 50% من أسعار دخول المسارح ودور السينما المملوكة للدولة .
- د - تخفيض 50% من رسوم دخول الأسواق والمعارض التي تقيمها الهيئة العامة لشئون المعارض والأسواق الدولية .
- هـ - تخفيض 20% من نفقات الرحلات التي ينظمها القطاع العام داخل الجمهورية أو خارجها .
- و - تخفيض في أجور السفر علي طائرات شركة مصر للطيران 5% للرحلات الخارجية و 10% للرحلات الداخلية .

القسم الثالث

العناصر الأساسية لتحديد الحقوق التأمينية

يعتمد تحديد الحقوق التأمينية السابق بيانها على عنصرين أساسيين :

1 - مده الاشتراك في التأمين :

وهي التي تعكس ، مدى مساهمة المؤمن عليه ، في تمويل نظام التأمين الاجتماعي ، والتي يجب أن تراعى عند تحديد حقوقه التأمينية ، وتتمثل بصفة اساسية المدة من تاريخ بداية الاشتراك الفعلي بهذا النظام ، حتى تاريخ تحقق الخطر المؤمن ضده ، مضافا اليها بعض أنواع المدد الأخرى ومنها :

أ - المدة السابقة ، وتتمثل في المدة السابقة على تاريخ بداية الاشتراك الفعلي بنظام التأمين الاجتماعي والمتصلة بها ، والتي يلتزم صاحب العمل بأداء مكافأة نهاية الخدمة المستحقة عنها الى هيئة التأمين الاجتماعي لحسابها ضمن مده الاشتراك في التأمين.

ب - مدد الإجازات الخاصة بدون أجر للعمل بالخارج والإعارات الخارجية بدون أجر ، والتي يلتزم فيها المؤمن عليه بأداء حصته وحصة صاحب العمل في الاشتراكات ، مقابل حسابها ضمن مدد اشتراكه في التأمين .

ج - مدد الإجازات الخاصة بدون أجر لغير العمل ، التي يخير فيها المؤمن عليه بالاشتراك عنها ، وفي حالة اختياره الاشتراك ، يلتزم بأداء حصته وحصة صاحب العمل في الاشتراكات ، مقابل حسابها ضمن مده اشتراكه في التأمين .

د - المدد غير المشترك عنها ، ويطلب المؤمن عليه حسابها ضمن مده اشتراكه في التأمين مقابل أداء تكلفتها .

هـ - مدد الإعارات الداخلية ، التي تلتزم فيها الجهة المعار اليها العامل ، بأداء الاشتراكات المستحقة عنها الى الجهة المعار منها العامل ، حيث تقوم الجهة الأخيرة بأداء الاشتراك عنها أولا بأول الى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي .

و - مدة التجنيد الإلزامي ، التي لا يتقاضى خلالها المؤمن عليه اجرا ، ويتقدم بطلب لحفظ الوظيفة .

2 - أجر الاشتراك :

أ - قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 :

يقصد به ، كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي ، من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي (ويعتبر في حكم ذلك ما يحصل عليه المؤمن عليه المنتدب طول الوقت أو المعار داخل البلاد) .

وقد ترتب على تطبيق سياسة ربط الأجر بالإنتاج ، أن تعاظمت قيمة عناصر الأجر المرتبطة بالإنتاج لدرجة كبيرة ، أصبح معها من الضروري أن يواكب نظام التأمين الاجتماعي هذا التطور ، باعتباره المسئول عن تعويض المؤمن عليه أو أسرته في حالة تحقق أحد المخاطر التي تؤدي الى انقطاع هذا الأجر ، وبمراعاة أن يكون هذا التعويض مناسباً لما كان يتقاضاه المؤمن عليه من الأجر .

وحيث تختلف طبيعة عناصر الأجر التي يحصل عليها المؤمن عليه من حيث :

- (1) الثبات - بعضها ثابت والآخر متغير .
- (2) الاستمرار - بعضها يرتبط بعلاقة العمل ، وبعضها مرتبط بالإنتاجية ، أو بظروف العمل .
- (3) التزايد - بعضها يتزايد بصفة دورية ، والبعض الآخر متقلب بين الزيادة والنقصان .

لذا فقد تم تقسيم أجر الاشتراك اعتباراً من 1984/4/1 إلى :

أولاً: الأجر الأساسي ، ويقصد به :

- (1) بالنسبة للمؤمن عليهم، العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الذين تربطهم بجهات عملهم علاقة عمل لائحية: الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بنظم التوظيف وما يضم إليه من علاوات.
- (2) بالنسبة للمؤمن عليهم، العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ممن خضعوا لأحكام قانون الخدمة المدنية :

(أ) الأجر الأساسي في 2015/6/30 بالنسبة للمؤمن عليهم الموجودين بالخدمة في هذا التاريخ.

(ب) بالنسبة للمؤمن عليهم الذين يلتحقون بالخدمة بعد 2015 /6/30 يتحدد الأجر الأساسي لهم وفقاً للجدول رقم 13 المرفق بالقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .

(مرفق رقم (6) : جدول رقم (13) المرفق بالقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007: أجر الاشتراك الأساسي في تاريخ بداية الاشتراك للمؤمن عليهم من العاملين بالجهاز

الإداري للدولة والهيئات العامة الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية الذين يلتحقون بالخدمة بعد 2015/6/30 .

ويضم إلى الأجر المشار إليه بالبندين (أ)، (ب) نسبة 9% سنوياً في أول يوليو من كل عام منسوبة إلى الأجر الأساسي في شهر يونيو السابق ، على أن تستقطع من الأجر المتغير.

(3) بالنسبة للمؤمن عليهم، العاملين بالجهات المشار إليها بالبندين (1)، (2) الذين تربطهم بجهات عملهم علاقة عمل تعاقدية أو عرضية :

الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يضاف إليه من علاوات أو زيادات بحسب الأحوال ، مستبعداً منه العناصر التي تعتبر جزءاً من الأجر المتغير أو الأجر اليومي المستحق .

(4) بالنسبة للمؤمن عليهم، العاملين بالقطاع الخاص ، والمشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون لديه ويعولهم :

الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات مستبعداً منه العناصر التي تعتبر جزءاً من الأجر المتغير.

وفي جميع الأحوال يراعى في الأجر الأساسي ما يأتي :

(1) يتحدد الحد الأدنى لهذا الأجر في 2016/7/1 بقيمة 180 جنيهاً شهرياً ويتم زيادته سنوياً في أول يوليو من كل سنة بنسبة 10% منسوبة إليه في شهر يونيو السابق .

(مرفق رقم (1): الحد الأدنى لأجر الاشتراك الأساسي في القطاع الخاص).

(2) يتحدد الحد الأقصى لهذا الأجر في 2016/7/1 بقيمة 1240 جنيهاً شهرياً ويتم زيادته سنوياً في أول يوليو بنسبة 10% منسوبة إليه في شهر يونيو السابق ، ويراعى جبر الحدين الأدنى والأقصى الشهري إلى أقرب عشرة جنيهات

(مرفق رقم (2): الحد الأقصى لأجر الاشتراك الأساسي).

(3) بمراعاة البند (1)، إذا كان الأجر كله محسوباً بالإنتاج أو بالعمولة فيعتبر هذا الأجر أجراً أساسياً بما لا يجاوز الحد الأقصى المشار إليه سنوياً.

ثانياً: الأجر المتغير ، ويقصد به :

بأقصى ما يحصل عليه المؤمن عليه وعلى الأخص :

(1) الحوافز :

أي كان الأسلوب المتبع لاستحقاقها ، وهي تلك التي تستحق نظير ما يبذله العامل من جهد غير عادي و عناية و كفاية في النهوض بعمله بالتطبيق للنظام التي تضعه الجهة المختصة لهذا الغرض بشرط أن يكون هذا النظام قد حدد الأسس الموضوعية التي يتم على أساسها استحقاق الحافز للعامل .

(2) العمولات :

يقصد بها ما يعطى للطوافين و المندوبين و الممثلين التجاريين و ما يعطى للمؤمن عليه من عمولة أو نسبة مئوية نظير ما يبرمه من صفقات و ما يبيعه من مبيعات أو ما يقوم بتصريفه من سلع و منتجات .

(3) الوهبة :

متى توافرت في شأنها الشروط الآتية :

(أ) أن يكون قد جرى العرف بأن يدفعها عملاء المنشأة على أساس نسبة مئوية محددة مقدماً من المبالغ المستحقة على العملاء.

(ب) أن يكون لها صندوق مشترك بالمنشأة توضع فيه حصيلتها لتوزيعها بين العمال.

(ج) أن يكون هناك قواعد متفق عليها بين رب العمل والعمال تحدد بموجبها كيفية توزيعها عليهم.

(4) البدلات :

كافة البدلات التي تستحق للمؤمن عليهم ، وذلك فيما عدا البدلات التالية ، فلا تعتبر جزءا من أجر الاشتراك ، وفقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 679 لسنة 1984 المعدل بقراري رئيس مجلس الوزراء رقمي 1662 لسنة 1987 و 1940 لسنة 2002 :

(أ) بدل الانتقال وبدل السفر وبدل حضور الجلسات وغيرها من البدلات التي تصرف للمؤمن عليه مقابل ما يتكلفه من أعباء تقتضيها أعمال وظيفته ، ويستثنى من ذلك بدل التمثيل.

(ب) بدل السكن وبدل الملابس وبدل السيارة، وغيرها من البدلات التي تصرف مقابل مزايا عينية.

(ج) البدلات التي تستحق نتيجة ندب المؤمن عليه بعض الوقت داخل جهة عمله الأصلية أو خارجها.

(د) البدلات التي تستحق للمؤمن عليه لمواجهة أعباء المعيشة خارج البلاد. ويشترط ألا يجاوز مجموع البدلات المستبعدة من أجر الاشتراك ، قيمة أجر الاشتراك الأساسي للمؤمن عليه .

(5) الأجور الإضافية :

يقصد بها ما يتقاضاه المؤمن عليه مقابل ساعات العمل الإضافية ، وهي تعتبر جزءا من أجر الاشتراك إذا كانت حاجة العمل بالمنشأة تتطلب تشغيلاً إضافياً بصفة دائمة، بالإضافة إلى ساعات العمل الأصلية سواء كان التشغيل الذي يتطلب صرف هذا العنصر من الأجر على مدار السنة أم خلال جزء منها فقط.

(6) التعويض عن جهود غير عادية :

يعتبر جزءا من أجر الاشتراك إذا كانت حاجة العمل بالمنشأة تتطلب بذل جهود غير عادية سواء كانت حاجة العمل تتطلب بذل جهد غير عادي في جميع القطاعات أو الأجهزة أو الفروع التابعة للمنشأة أو في بعض منها فقط، وسواء كان العمل يتطلب بذل الجهد غير العادي بالنسبة للقطاع أو الجهاز أو الفروع على مدار السنة أم خلال جزء منها.

(7) إعانة غلاء المعيشة :

ويقصد بها ما يمنح للعامل مقابل الزيادة في نفقات المعيشة.

(8) العلاوات الاجتماعية :

ويقصد بها ما يمنح للعامل مقابل الأعباء العائلية ، (مثال : تلك المقررة بالقانون رقم 118 لسنة 1981 بتقرير علاوة اجتماعية) .

(9) العلاوة الاجتماعية الإضافية :

مثال : تلك المقررة بالقانون رقم 113 لسنة 1982 بمنح علاوة اجتماعية إضافية .

(10) المنح الجماعية :

المنصوص عليها في لوائح العمل، أو التي يقررها صاحب العمل لجميع العاملين أو لمجموعة من العاملين.

(11) المكافآت الجماعية :

المنصوص عليها في لوائح العمل، أو التي يقررها صاحب العمل لجميع العاملين أو لمجموعة من العاملين.

(12) نصيب المؤمن عليه في الأرباح :

يقصد به ذلك الجزء الذي يحصلون عليه علاوة على أجورهم المتفق عليها أو المحددة قانوناً .

(13) ما زاد على الحد الأقصى للأجر الأساسي :
الزيادة في الأجر الأساسي على الحد الأقصى لهذا الجزء من أجر الاشتراك تعتبر جزءاً من أجر الاشتراك المتغير.

(14) العلاوات الخاصة التي لم يتم ضمها للأجر الأساسي :

(15) الفرق بين الأجر محل الاشتراك والحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني .
اعتباراً من 2016/7/1 يعتبر الفرق بين الأجر محل الاشتراك والحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني بعنصريه الأساسي والمتغير في حكم الأجر المتغير.
اعتباراً من 2016/1/1 يكون الحد الأقصى لأجر الاشتراك المتغير بواقع 25320 جنيهاً سنوياً، ويزاد الحد الأقصى في بداية كل سنة ميلادية بنسبة 15% من الحد الأقصى لهذا الأجر في نهاية السنة السابقة، وفي تحديد الحد الأقصى السنوي يراعى جبر الحد الأقصى الشهري إلى أقرب عشرة جنيهاً .

واعتباراً من 2018/7/1 يكون الحد الأقصى لأجر الاشتراك المتغير 40320 جنيهاً سنوياً ويزاد الحد الأقصى في بداية كل سنة ميلادية بنسبة 20% من الحد الأقصى لهذا الأجر في نهاية السنة السابقة ، وفي تحديد الحد الأقصى السنوي يراعى جبر الحد الأقصى الشهري إلى أقرب عشرة جنيهاً .

(مرفق رقم (3): الحد الأقصى لأجر الاشتراك المتغير).

ثالثاً : أجر الاشتراك التأميني :

في جميع الأحوال يراعى ألا يقل إجمالي أجر الاشتراك الأساسي والمتغير (الأجر التأميني) في 2016/7/1 عن 400 جنيهاً شهرياً ، ويزاد هذا الحد الأدنى بنسبة 25% سنوياً من الحد الأدنى لهذا الأجر في نهاية السنة السابقة ، لمدة خمس سنوات، ثم تعدل الزيادة إلى 10% سنوياً ، على ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحددة وفقاً لقانون العمل (1).

(مرفق رقم (4): الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني).

رابعاً : يراعى بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين باليومية ألا يقل الأجر اليومي عن الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني مقسوماً على 30 يوم (كتاب دوري الصندوق الحكومي رقم 6 لسنة 2017) .

ب - قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976 ، قانون التأمين الاجتماعي للعاملين المصريين في الخارج الصادر بالقانون رقم 50 لسنة 1978 :

يتمثل أجر الاشتراك في فئة الدخل الشهري التي يختارها المؤمن عليه من الجدول رقم المرفق (1) بالقانون .

(مرفق رقم (7) جدول رقم (1) تحديد الدخول الشهرية التي تؤدي على أساسها الاشتراكات بقانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976 ، قانون التأمين الاجتماعي للعاملين المصريين في الخارج الصادر بالقانون رقم 50 لسنة 1978)

ج - قانون التأمين الاجتماعي الشامل الصادر بالقانون رقم 112 لسنة 1980 :

يتمثل أجر الاشتراك في الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .
(مرفق رقم (4): الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني).

(1) فقرة معدلة بموجب التعديل الوارد بالمادة الرابعة من القانون رقم 60 لسنة 2016 بزيادة المعاشات وتعديل بعض أحكام قوانين التأمين الاجتماعي.

القسم الرابع
نسب الاشتراك

أولا : قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 :

يتضمن أنواع التأمين الاجتماعي الآتية :

- 1 - تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .
 - 2 - تأمين إصابات العمل .
 - 3 - تأمين المرض .
 - 4 - تأمين البطالة .
- ويقوم تمويل هذا القانون على مشاركة كل من صاحب العمل والعامل ، في أداء الاشتراكات .

وفيما يلي نسبة اشتراك كل من منهما عن الأجر الأساسي :

1 - في القطاع الخاص :

النسبة من أجر الاشتراك الشهري للمؤمن عليه			
نوع التأمين	حصة صاحب العمل	حصة العامل	الإجمالي
الشيخوخة والعجز والوفاة			
المعاش	15%	10%	25%
المكافأة	2%	3%	5%
الإصابة	3%	-	3%
المرض	4%	1%	5%
البطالة	2%	-	2%
الإجمالي	26%	14%	40%

2 - في القطاع العام :

ذات النسب السابق بيانها بالنسبة للقطاع الخاص بمراعاة :

- أ - نسبة اشتراك تأمين إصابة العمل 2% بدلا من 3% .
 - ب - حصة صاحب العمل في اشتراك تأمين المرض 3% بدلا من 4% .
- وعلى ذلك تكون إجمالي حصة صاحب العمل 24% بدلا من 26% وإجمالي الحصتين 38% بدلا من 40%

3 - في القطاع الحكومي :

ذات النسب السابق بيانها بالنسبة للقطاع الخاص بمراعاة :

- أ - نسبة اشتراك تأمين الإصابة 1% بدلا من 3%
 - ب - حصة صاحب العمل في اشتراك تأمين المرض 3% بدلا من 4%
 - ج - القطاع الحكومي مستثنى من تأمين البطالة .
- وعلى ذلك تكون إجمالي حصة صاحب العمل 21% بدلا من 26% وإجمالي الحصتين 35% بدلا من 40%
- وبالنسبة للأجر المتغير تؤدي الاشتراكات عنه ، بذات النسب السابق بيانها عن الأجر الأساسي باستثناء اشتراك نظام المكافأة .

وعلى ذلك تكون إجمالي حصتي صاحب العمل والعامل كما يلي :

- أ - في القطاع الخاص 35% .
- ب - في القطاع العام 33% .

ج - في القطاع الحكومي 30% .

ثانيا : قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976 :

يتضمن فقط تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .
نسبة الاشتراك التي يلتزم بها المؤمن عليه 15 % من فئة الدخل الشهري التي يختارها .

ثالثا : قانون التأمين الاجتماعي للعاملين المصريين في الخارج الصادر بالقانون رقم 50 لسنة 1978 :

يتضمن فقط تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .
نسبة الاشتراك التي يلتزم بها المؤمن عليه 22.5 % من فئة الدخل الشهري التي يختارها .

رابعا : قانون التأمين الاجتماعي الشامل الصادر بالقانون رقم 112 لسنة 1980 :

يتضمن فقط تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .
نسبة الاشتراك التي يلتزم بها المؤمن عليه 7 % من الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .
(مرفق رقم (4): الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني).

القسم الخامس تحديد الاشتراكات

- تختلف اسس تحديد الاشتراكات تبعا للقطاع الذي يتبعه المؤمن عليه وذلك كما يلي :
- أولا : بالنسبة للعاملين في القطاع الحكومي و القطاع العام وأصحاب المناصب العامة :⁽¹⁾**
- 1 - تحسب الاشتراكات علي أساس ما يستحقه المؤمن عليه من أجر خلال كل شهر .
 - 2 - عند حساب الأجر الذي تحسب علي أساسه اشتراكات المؤمن عليهم الذين يتقاضون أجورهم بغير الشهر يتحدد أجر اشتراكهم علي أساس أن الشهر 30 يوما ، و لا يسري هذا الحكم في شأن شهر الالتحاق و شهر انتهاء الخدمة فتحسب الاشتراكات خلال هذين الشهرين علي أساس الأجر الفعلي .
 - 3 - لا تعتبر الاستقطاعات من الأجر بسبب الجزاء الإداري أو الغرامات أو خصم ساعات التأخير تخفيضا للأجر و يتعين تحصيل الاشتراكات علي أساس الأجر الإجمالي دون تخفيض .
 - 4 - تستحق الاشتراكات عن مدد الوقف عن العمل احتياطيا أو بقوة القانون علي أساس الأجر المستحق للمؤمن عليه خلال هذه المدد مع مراعاة سداد الاشتراكات المستحقة عن الجزء الموقوف صرفه من الأجر إذا تقرر صرفه له وترد الاشتراكات السابق سدادها عن مدة الإيقاف إذا ما تقرر فصل المؤمن عليه بأثر رجعي من تاريخ الإيقاف .

(1) المادة 23 من قرار وزير المالية رقم 554 لسنة 2007 .

- 5 - تستحق الاشتراكات في حالات الترخيص بالعمل جزء من الوقت وفقاً للآتي :
- أ - تؤدي الاشتراكات عن الأجر الأساسي على أساس كامل هذا الأجر بافتراض مباشرة المؤمن عليه لعمله كل أيام العمل الرسمية .
- ب - تؤدي الاشتراكات عن الأجر المتغير كما يلي :
- (1) عناصر الأجر المتغير المرتبط تحديد قيمتها بمستوى أداء العامل يؤدي عنها الاشتراكات على أساس ما يحصل عليه المؤمن عليه من هذه العناصر بالفعل .
- (2) باقي عناصر الأجر المتغير تؤدي عنها الاشتراكات على أساس كامل قيمة هذه العناصر بافتراض مباشرة المؤمن عليه لعمله كل أيام العمل .
- 6 - لا تؤدي أية اشتراكات عن مدد الغياب التي لا يستحق عنها المؤمن عليه أجراً، أو تعويضاً عن الأجر وتحدد مدد الغياب المشار إليها وفقاً لأنظمة العاملين بالدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً متصلة أو ثلاثين يوماً متقطعة خلال السنة الميلادية الواحدة وإذا زادت المدة عن ذلك تعتبر في حكم الإجازة الخاصة بدون أجر طالما كانت علاقة العمل قائمة.

ثانياً : بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص :

1 - تحسب الاشتراكات المستحقة علي أساس :

أ - بالنسبة للأجر الأساسي :

تحسب الاشتراكات المستحقة عن المؤمن عليهم الذين يلتحقون بالخدمة بعد شهر يناير على أساس أجر الشهر الذي التحقوا فيه بالخدمة وذلك حتى يناير التالي ثم يعاملون بعد ذلك على أساس أجورهم في شهر يناير من كل سنة . وبالنسبة للمؤمن عليهم الذين ينطبق عليهم هذا القانون لأول مرة تحسب الاشتراكات المستحقة على أساس أجر الشهر الذي يبدأ فيه سريان هذا القانون عليهم حتى يناير التالي ثم يعاملون بعد ذلك على أساس أجورهم في شهر يناير من كل سنة.

و يتم تحديد الأجر الأساسي بمراعاة العلاوات الدورية بحد أدنى نسبة العلاوة المقررة بقانون العمل و قيمتها 7% من الأجر الأساسي الذي تحسب علي أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة (وفقاً لما قرره قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003)

و يستثنى من ذلك عناصر الأجر التالية فتحسب عنها الاشتراكات من تاريخ تقريرها :

- العلاوة الخاصة تحسب عنها الاشتراكات من تاريخ تقرير مثلتها للعاملين بالقطاعين الحكومي و العام (بالنسبة للعلاوات الخاصة من 1987 الي 2005) .

- فروق الحد الأقصى لكل من الأجر التأميني الأساسي و المتغير تحسب عنها الاشتراكات اعتباراً من تاريخ تقرير أيهما .

- فروق الحد الأدنى للأجر الأساسي التأميني تحسب عنها الاشتراكات اعتباراً من تاريخ تقريره .

ب - بالنسبة للأجر المتغير⁽¹⁾ :

تحتسب الاشتراكات المستحقة عن الأجر المتغير علي أساس أجر الشهر الذي التحقوا فيه بالخدمة أو في الشهر الذي يبدأ فيه سريان هذا القانون عليهم بحسب الأحوال ثم علي أساس تلك الأجور في أشهر يناير وأبريل ويوليو وأكتوبر من كل سنة .

و يتم تحديد قيمة الأجر التأميني المتغير بمراعاة :

- عناصر الأجر غير المرتبطة بإنتاجية المؤمن عليه تؤخذ بقيمتها .
- عناصر الأجر المرتبطة بإنتاجية المؤمن عليه تؤخذ بمتوسط ما حصل عليه من عناصر هذا الأجر خلال السنة أو الثلاثة أشهر السابقة بحسب الأحوال .

2 - تستحق الاشتراكات كاملة عن الشهر الذي تبدأ فيه الخدمة ، و لا تستحق عن جزء الشهر الذي تنتهي فيه ، وتستحق الاشتراكات كاملة عن الشهر الذي تنتهي الخدمة بنهايته تبعا لعدد أيام الشهر .

3 - إذا كان شهر بداية الخدمة هو ذاته شهر النهاية تحسب عنه الاشتراكات كاملة .

4 - أخذ المشرع بمبدأ وجوب أداء الاشتراكات كاملة ، و قد بين حكم هذا المبدأ في حالتين هما:

أ - حالة عدم كفاية أجور المؤمن عليهم .

ب - حالة إذا كان عقد العمل موقوفا .

و تعتبر هذه المبالغ التي يؤديها صاحب العمل عن المؤمن عليه في حكم القرض و يكون الوفاء بها في حدود 10% من أجر المؤمن عليه بما في ذلك أية مبالغ أخرى مما يكون العامل قد اقترضها منه كما لا يجوز لصاحب العمل اقتضاء أية فائدة عن تلك المبالغ .

5 - تحسب الاشتراكات المستحقة علي أصحاب الأعمال في القطاع الخاص من واقع البيانات الواردة بالاستثمارات أرقام 1، 2، 6.

وإذا تأخر صاحب العمل في تقديم البيانات الخاصة بالعمال و أجورهم بموجب الاستثمارات المشار إليها في المواعيد المحددة حسبت الاشتراكات الواجبة الأداء علي أساس آخر بيان تقدم به للصندوق و ذلك إلي حين حساب الاشتراكات المستحقة فعلا .

وإذا لم يتقدم صاحب العمل بأي بيان و لم يحتفظ بالمستندات و السجلات التي يلتزم بحفظها حسبت الاشتراكات علي أساس ما تسفر عنه تحريات الهيئة ، وتتم تلك التحريات عن طريق أجهزة التفتيش و تثبت هذه التحريات في النماذج المعدة لهذا الغرض من واقع مناقشة طرفي العلاقة (صاحب العمل و العامل) و غيرهم ممن يمكن الاسترشاد بأقوالهم و السجلات و الدفاتر الموجودة لدي صاحب العمل أو أية مستندات أخرى يمكن الاعتماد عليها و يوقع كل من العامل و صاحب العمل علي النماذج علي أن يشير المفتش تفصيلا إلي مصادر البيانات التي أثبتتها بالنماذج.

ويجوز للصندوق أن يعتمد في تحرياته علي البيانات و المعلومات التي تتضمنها تقارير اللجان التي تشكل لهذا الغرض .

(1) بمراعاة التعديلات الواردة بالمادتين 131 و 132 بموجب القانون رقم 130 لسنة 2009 بتعديل بعض أحكام قانون

التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .

6 - مع مراعاة أحكام المادة (152) من قانون التأمين الاجتماعي يكون للمفتشين الذين ينتدبهم الصندوق حق فحص المستندات والدفاتر الحسابية والميزانيات والاطلاع على ملفات العاملين للتحقق من الوفاء بكافة مستحقات الصندوق والتثبت من تنفيذ ما يستلزمه القانون من إجراءات وذلك في ضوء سلطات الضبطية القضائية المكفولة لمفتشي الصندوق المختص.

ويلتزم صاحب العمل بموافاة الصندوق المختص ببيان معتمد من مصلحة الضرائب بتكلفة الأجور وعدد العاملين عن السنوات السابقة وذلك بناء على طلب الصندوق .

7 - في حالة وجود نزاع بين العامل و صاحب العمل حول إثبات علاقة العمل فيمكن الاستعانة بمكتب علاقات العمل لتحقيق هذا النزاع ، و إذا كان النزاع حول الأجور يجوز للصندوق أن يسترشد بأجر المثل في ضوء مستويات الأجور التي تحددها اللجان الفنية ما لم يقدم صاحب العمل دليلا علي عكسها .

8 - في حالة حساب الصندوق الاشتراكات علي أساس التحريات يلتزم بإخطار صاحب العمل بقيمة الاشتراكات و ما يكون قد استحق عليه من مبالغ إضافية و ذلك بخطاب موصى عليه بعلم الوصول .

ولصاحب العمل الاعتراض علي تلك المطالبة بخطاب موصى عليه مع علم الوصول خلال ثلاثين يوما من تاريخ استلامه الإخطار مع أداء مبلغ مقداره خمسة جنيهات رسم اعتراض و علي الصندوق الرد خلال ثلاثين يوما من تاريخ ورود الاعتراض إليه .

ولصاحب العمل في حالة رفض الصندوق اعتراضه أن يطلب عرض النزاع علي لجان فحص المنازعات المشار إليها بالمادة 157 من قانون التأمين الاجتماعي و ذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ استلامه الإخطار بالرفض ، و تصدر اللجنة قرارها في منازعة صاحب العمل في حدود طلباته و تقدير الصندوق .

ويقوم الصندوق بإعلان القرار الصادر من اللجنة لصاحب العمل بخطاب موصى عليه مع علم الوصول ، كما يلتزم بتعديل المستحقات وفقا لقرار اللجنة ، ولصاحب العمل الطعن في قرار اللجنة أمام المحكمة المختصة خلال الثلاثين يوما التالية لصدوره ، و في حالة فوات ميعاد الطعن دون حدوثه يصبح الحساب نهائيا .

القسم السادس

أداء الاشتراكات

أولا : يلتزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات المستحقة عن كل شهر ، وتشمل الحصة التي يلتزم بها ، والحصة التي يلتزم باقتطاعها من أجر المؤمن عليه ، وذلك كما يلي :

1 - الحكومة والقطاع العام :

أ - بالنسبة للأجر الأساسي :

في أول الشهر التالي لشهر الاستحقاق .

ب - بالنسبة للأجر المتغير :

في أول الشهر التالي لشهر الصرف .

2 - القطاع الخاص :

أول الشهر التالي لشهر الاستحقاق بالنسبة للأجرين الأساس والمتغير .

ثانيا : يلتزم صاحب العمل في حالة التأخير في أداء أي من المبالغ المشار إليها بأداء مبلغ إضافي سنويا عن مدة التأخير من تاريخ وجوب الأداء حتي نهاية شهر السداد ، ويحسب المبلغ الإضافي بنسبة تساوي سعر الخصم المعلن من البنك المركزي المصري في الشهر الذي يتعين سداد المبالغ فيه مضافا إليه 2% ، ويسري ذلك علي جميع أصحاب الأعمال بما فيهم الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة .
ويعفى صاحب العمل من المبلغ الإضافي ، اذا تم الأداء خلال خمسة عشر يوما من تاريخ وجوب الأداء .

ثالثا : حيث تطور سعر الخصم المعلن من البنك المركزي اعتبارا من 2007/1/1 كما يلي:

التاريخ	سعر الخصم المعلن
2007/01/01	9.00%
2008/06/29	10.00%
2008/08/10	11.00%
2008/09/21	11.50%
2009/02/15	10.50%
2009/03/29	10.00%
2009/05/17	9.50%
2009/06/21	9.00%
2009/08/02	8.50%
2011/11/28	9.50%
2013/03/24	10.25%
2013/08/04	9.75%
2013/09/22	9.25%
2013/12/08	8.75%
2014/07/20	9.75%
2015/01/18	9.25%
2015/12/27	9.75%
2016/03/20	11.25%
2016/06/19	12.25%
2016/11/03	15.25%
2017/05/22	17.25%
2017/07/09	19.25%
2018/02/18	18.25%
2018/04/01	17.25%

فإن المبلغ الإضافي في حالة التأخير في الأداء يكون وفقا للنسب المحددة في :
مرفق رقم (5) : نسب المبالغ الإضافية المستحقة عن المبالغ التي لم تسدد في الموعد القانوني وفقا لتواريخ استحقاق هذه المبالغ

القسم السابع

مسئولية تنفيذ نظام التأمين الاجتماعي

إن نقطه البداية السليمة ، لحل مشكلة التطبيق الأمثل لنظام التأمينات الاجتماعية هي دراسة أحكام هذا النظام ، والتعرف على المبادئ التي يقوم عليها ، حتى لا يخرج عنها من كلف بتنفيذها ، وحتى تكون واضحة وميسرة ، وفي متناول كافة العاملين والمتعاملين مع الهيئة ، التي أوكل اليها مباشرة تنفيذ هذا النظام ، فعلى مدى ما يزيد على ستين عاما ، تم تدريجيا إرساء نظام متكامل للتأمينات الاجتماعية ، وتلاحقت القوانين والقرارات المنفذة له ، لتقرر في كل مرة امتداد النظام لفئات جديدة ، أو زياده مزايا أنواع التأمينات الاجتماعية القائمة ، واستحداث أنواع أخرى .

وإذا كان لنا أن نفخر بتشريعاتنا في هذا المجال ، التي تم بها في هذه الفترة الوجيزة تقرير نظام التأمينات الاجتماعية ، واستكمال مقوماته الأساسية ، وامتداد مزاياه لمختلف الفئات من العاملين ، وأصحاب الأعمال بجمهورية مصر العربية وأسرههم ، فلا بد أن نقرر أن الجهاز الإداري المنوط به مباشرة هذا النظام ، ورغم جهود شاقة مضنية لا تنكر ، لم يتمكن في كثير من الأحيان من النهوض بالمهام الملقة على عاتقه على الوجه الأكمل ، ذلك أنه ليس المسئول الوحيد عن ذلك ، فلا شك أن عبء التنفيذ السليم للنظام إنما يقع أساسا على عدة أطراف :

1 - **الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي** باعتبارها الجهاز الإداري الموكل إليه مباشرة تنفيذ النظام .

2- **صاحب العمل** باعتباره الشخص الطبيعي أو الاعتباري ، الذي يقوم بموافاة الهيئة بالاشتراكات والمبالغ الأخرى التي يؤديها أو يقتطعها من أجور العاملين لديه ، والذي يقوم بموافاة الهيئة بالمتغيرات التي تتمكن على أساسها من تحديد مستحقاتها أولا بأول ، والوفاء بالتزاماتها تجاه المؤمن عليهم .

3- **المؤمن عليه** ، باعتباره صاحب المصلحة الأولى في نظام التأمين الاجتماعي ، وما يتطلبه ذلك من المام كامل بحقوقه والتزاماته في هذا النظام .

4 - **الأجهزة التنفيذية الأخرى بالدولة** ، التي يتطلب الأمر بالنسبة لها ، ضرورة موافاة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، بما يتاح لديها من بيانات تساعد الهيئة على أداء رسالتها .

5 - **التنظيمات النقابية** ، باعتبارها مسئولة عن حماية حقوق أعضاء هذه النقابات .

ومهما اكتمل التنظيم الإداري للهيئة ، وهو أمر سعت وتسعى اليه ، فلا بد من وفاء الأطراف الأخرى بالتزاماتها ، بالشروط والالواضع ، وفي المواعيد المحددة بتشريعات التأمين الاجتماعي .

لذلك كله وعلى ضوء ما تقدم فإن الهدف من هذا البحث محاولة معالجة إحدى مشاكل التطبيق وهي :

" ظاهرة التهرب التأميني "

القسم الثامن أنواع التهرب التأميني والآثار المترتبة على ذلك

تتلخص أنواع التهرب التأميني فيما يلي :

التهرب الجزئي ويشمل :

- 1 - الاشتراك في التأمين عن بعض العمال دون البعض الآخر .
- 2- التأمين عن مدد أقل من المدد الفعلية للعاملين .
- 3- الإخطار عن انتهاء خدمة العامل بالرغم من استمراره في العمل .
- 4 - الاشتراك عن أجور تقل عن الأجور الحقيقية .
- 5 - الاشتراك عن العمال علي أساس الحد الأدنى لأجر الاشتراك في التأمين .
- 6 - اختيار أصحاب الأعمال الحد الأدنى لدخل الاشتراك عند الاشتراك في نظام التأمين عن أنفسهم بما يخالف دخلهم الحقيقي .
- 7 - عدم الانتظام في سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي .

التهرب الكلي ويشمل :

- 8 - عدم التأمين على جميع العمال .
 - 9 - عدم التأمين على صاحب العمل أو شركائه .
 - 10- الامتناع عن سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي .
- ونتناول الآثار المترتبة على كل من أنواع التهرب التأميني المشار إليها في مجموعات كما يلي :

اولا : 1 - الاشتراك في التأمين عن بعض العمال دون البعض الآخر .

- 2- التأمين عن مدد أقل من المدد الفعلية للعاملين .
 - 3- الإخطار عن انتهاء خدمة العامل بالرغم من استمراره في العمل .
 - 8 - عدم التأمين على جميع العمال .
 - 9 - عدم التأمين على صاحب العمل أو شركائه .
- وتؤدي هذه الأنواع من التهرب الى ما يلي :

- أ - حرمان العامل من مظلة التأمين الاجتماعي ، التي كفلها لهم الدستور ، ومن ثم عدم الانتفاع بالمزايا التأمينية .
- ب - ضياع حقوق العمال وأسرهم ، عند تحقق أحد المخاطر التي يغطيها نظام التأمين الاجتماعي ، مثل بلوغ سن الشيخوخة أو العجز أو الوفاة ، وكذا اصابات العمل أو المرض أو البطالة .
- ج - كثرة المنازعات القضائية بين العمال وأصحاب الأعمال والهيئة التأمينية ، بشأن اثبات علاقة العمل .

ثانيا : 4 - الاشتراك عن أجور تقل عن الأجور الحقيقية .

ويؤدي هذا النوع من التهرب الى ما يلي :

- أ - انخفاض موارد نظام التأمين الاجتماعي ، مما يقلل من عائد الاستثمار الذي يستخدم في أداء الحقوق التأمينية ، حيث أن معظم أصحاب الأعمال في القطاع الخاص ، يشتركون عن عمالهم في التأمين الاجتماعي بأجور تقل كثيرا عن أجورهم الحقيقية .
- ب - انخفاض مستوى المعيشة للأسرة عند انقطاع دخل عائلها لأي سبب من الأسباب ، مما يجعلها في قلق وخوف دائم على المستقبل من مواجهة متطلبات الحياة ،

ويضطرون الى اللجوء للشئون الاجتماعية لطلب مساعدات ، الأمر الذى يزيد من أعباء الخزانة العامة للدولة .

ج - الاضرار بميزانية التأمين الصحي ، الذى يقدم الرعاية الطبية للمؤمن عليهم في مقابل اشتراكات ، تقل كثيرا عن الاشتراكات التي تتناسب مع تكلفة العلاج والرعاية الطبي لهم .

د - كثرة المنازعات القضائية بين المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال والهيئة التأمينية بشأن اختلاف قيمة الاجور المؤمن بها عن الأجور الحقيقية .

ثالثا: 5- الاشتراك عن العمال علي أساس الحد الأدنى لأجر الاشتراك في التأمين .

6- اختيار اصحاب الاعمال الحد الأدنى لفئة الاشتراك عند الاشتراك في نظام التأمين عن أنفسهم بما يخالف دخلهم الحقيقي .

وتؤدى هذه الأنواع من التهرب الى ما يلى :

أ - تحميل الخزانة العامة بأعباء مالية باهظة ، نتيجة أدائها الفرق بين المعاش المستحق للمؤمن عليهم من العمال وفقا لمدد اشتراكهم والأجور المشترك علي أساسها في نظام التأمين الاجتماعي ، وبين الحد الأدنى للمعاش المقرر قانونا ، حيث أن معظم اصحاب الاعمال في اقطاع الخاص يقومون بالاشتراك عن عمالهم في نظام التأمين الاجتماعي على أساس الحد الأدنى لأجر الاشتراك ومقداره 625 جنيها في 1 / 7 / 2018 ، حتى لا تزيد حصة صاحب العمل التي يلتزم بها عن العاملين لديه ، وهذا الاجر يقابل معاشا لا يزيد متوسطه على 200 جنيها شهريا ، تقوم الدولة برفعه الى الحد الأدنى للمعاش ، ومقداره 750 جنيها شهريا من التاريخ المشار اليه ، بالإضافة الى 10 جنيهات منحة شهرية ، وتتحمل الخزانة العامة بهذا الفرق والزيادات السنوية التي تتقرر لاحقا للمعاشات .

ب - تحميل الخزانة العامة بأعباء مالية باهظة ، نتيجة أدائها الفرق بين المعاش المستحق للمؤمن عليهم من أصحاب الأعمال (المنتفعين بقانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976) وفقا لمدد اشتراكهم وفئات الدخل المشتركين بها ، وبين الحد الأدنى للمعاش المقرر قانونا ، حيث أن معظم أصحاب الأعمال يشتركون في نظام التأمين الاجتماعي ، على اساس الحد الأدنى لفئات الاشتراك .

ج - الاخلال بعدالة المنافسة بين أصحاب الأعمال ، حيث أنه من المعروف أن حصة صاحب العمل في اشتراكات التأمين الاجتماعي يتم تحميلها على تكلفة الانتاج ، فإذا ما قام صاحب العمل بأدائها على أساس الحد الأدنى للأجور ، فإنه سوف يكون في وضع أفضل من صاحب العمل الذى يقوم بالاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي على أساس الأجور الفعلية للعاملين لديه ، وبالتالي فإن المنافسة بينهما لن تكون عادلة .

د- انهيار القوة الشرائية لأسرة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، حيث إذا ما تم ربط معاش لمعظم العمال ، لا يزيد على الحد الأدنى للمعاش فسوف يؤدي الى انخفاض مستوى المعيشة ، وما يترتب علي من كساد اقتصادي .

رابعا : 7 - عدم الانتظام في سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي .

10 - الامتناع عن سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي .

وتؤدى هذه الأنواع من التهرب الى ما يلى :

أ - حرمان الهيئة من عائد استثمار أموال تلك الاشتراكات ، مما يؤثر سلبا على مساهمات الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، في الخطة الاقتصادية للدولة .

ب - الإخلال بالمركز المالي لصندوق التأمين الاجتماعي ، حيث يلتزم بأداء كافة الحقوق التأمينية المقررة قانونا للعمال ، حتى ولو لم يقوم صاحب العمل بالاشتراك عنها ، مما يؤدي الى انخفاض موارديهما ، وعجزهما عن الوفاء بتلك الالتزامات مستقبلا .

ج - كثرة المنازعات القضائية بين أصحاب الأعمال والهيئة التأمينية ، الخاصة بالحجز الإداري على المنشآت التي لا يقوم أصحابها بأداء اشتراكات التأمين الاجتماعي عن العاملين بها .

د - الصعوبات الكثيرة التي يواجهها مفتشوا التأمين الاجتماعي ، للاطلاع على المستندات والسجلات المتعلقة بالعمال وأجورهم ، مما يتعذر معه تقدير قيمة الاشتراكات المستحقة عليهم .

هـ- تعذر قيام الهيئة التأمينية باتخاذ إجراءات الحجز الإداري على بعض المنشآت في حاله امتناعها عن سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي ، ومن هذه المنشآت :

(1) شركات الاستثمار حيث يقضى قانون الاستثمار بعدم الحجز على تلك الشركات .

(2) المؤسسات الصحفية .

(3) المخازن لارتباطها بسلعة من السلع الاستراتيجية للمواطنين .

و - تعاضد الديون المستحقة على أصحاب الأعمال ، نتيجة عدم الانتظام في سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي ، أو الامتناع عن سدادها ، حيث يقوم صاحب العمل بخصم حصة العمال من المرتبات ، ويمتنع عن توريدها لمكتب التأمينات .

القسم التاسع

جهود وزارة التأمينات والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي في مواجهة ظاهرة التهرب

تبذل وزارة التأمينات ، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، جهودا كبيرة لمواجهة ظاهرة التهرب ، وتتلخص تلك الجهود في اتجاهين رئيسيين :

1 - من حيث اصدار التشريعات اللازمة للحد من ظاهرة التهرب التأميني .

2- من حيث الاجراءات اللازمة ، للحد من ظاهرة التهرب التأميني

ونتناول كل من هذين الاتجاهين فيما يلي :

أولا : من حيث اصدار التشريعات اللازمة ، للحد من ظاهرة التهرب التأميني :

1 - وضع القواعد المنظمة للتأمين على بعض فئات العاملين في القطاع الخاص ، ممن لا يناسب الأسلوب النمطي التأمين عليهم (تقديم استمارات 1،2،6) ، وذلك بالنسبة للمجالات الآتية :

أ - التأمين على العاملين في مجال النقل البري .

ب - التأمين على العاملين في مجال المقاولات والمهاجر والملاحات .

ج - التأمين على العاملين في مجال المخازن البلدية .

2- وضع القواعد الحاكمة لتحديد فئة اشتراك المؤمن عليه وفقا لقانون التأمين الاجتماعي

على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976 ،

وتتلخص في الآتي :

أ - عند بداية الاشتراك :

يراعى الا يقل دخل اشتراكه عن :

(1) إذا كان قد سبق التأمين عليه وفقا لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ، مجموع أجر اشتراكه الشهري الأخير (أساسي ومتغير) ، وإذا كانت المدة الأخيرة في الحكومة أو القطاع العام فيحدد أجر اشتراكه الأخير بالنسبة لعناصر الأجر المتغير المرتبطة بالإنتاج بمتوسط هذه العناصر خلال السنة الأخيرة من مدة اشتراكه.

(2) إذا كان يستخدم عمالا خاضعين لأحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه : مجموع أكبر أجر اشتراك شهري أساسي ومتغير للعاملين لديه في بداية الاشتراك .

ب - في يناير من كل عام :

(1) إذا كان يستخدم عمالا خاضعين لأحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه : مجموع أكبر أجر اشتراك شهري أساسي ومتغير للعاملين لديه في يناير .

(2) إذا كان نشاط المؤمن عليه أو المنشأة خاضعا للضريبة : المتوسط الشهري لدخله السنوي الأخير الذى اعتدت به مصلحه الضرائب أساسا لربط الضريبة .

ج - لا يترتب على تخفيض أكبر أجر اشتراك شهري (أساسي ومتغير) للعاملين لديه أو انخفاض المتوسط الشهري لدخله السنوي الخاضع للضريبة أي تخفيض لفئة اشتراك المؤمن عليه ، وذلك مع عدم الإخلال بحقه في تخفيض دخل اشتراكه وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976.

3- وضع قواعد لتحديد الحد الأدنى لأجر الاشتراك الأساسي في القطاع الخاص :
اعتبارا من 2016/7/1 يتحدد الحد الأدنى لهذا الأجر بقيمه 180 جنيهاً شهريا ويتم زيادته سنويا في أول يوليو من كل سنة بنسبة 10% منسوبة إليه في شهر يونيو السابق ، ويراعى جبر الحد الأدنى الشهري إلى أقرب عشرة جنيهات
(مرفق رقم (1): الحد الأدنى لأجر الاشتراك الأساسي في القطاع الخاص).

4 - وضع قواعد أداء الحصة التي يلتزم بها صاحب العمل في الاشتراكات بالنسبة للعمالة العرضية والمؤقتة بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام وقطاع الاعمال العام⁽¹⁾ .

"لما كانت حصة صاحب العمل في اشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء إنما هي بديل للالتزامه السابق بمكافأة نهاية الخدمة التي هي في الواقع جزء من أجر العامل المرجأ سدا له حين انتهاء الخدمة .

وفى ضوء ما تقدم يراعى في اداء حصة صاحب العمل في الاشتراكات عن العمالة المشار اليها ما يلي :

أ - يخصم بحصة صاحب العمل على البند المخصص لذلك بموازنة الجهة .

ب - في حالة عدم تخصيص بند بالموازنة تؤدي الحصة المشار إليها من ذات البند أو الاعتماد الذى يتم صرف أجورهم منه .

(1) منشور عام رقم (2) لسنة 2001 صادر في 2001/7/12 (قطاع التأمينات) بقواعد تحديد أجر الاشتراك الأساسي في تطبيق قانون

التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .

ج - بالنسبة لمن تستخدمهم هذه الجهات ويخصم بأجورهم على تمويل المشروعات الذى يرد اليها من خارج الموازنة فإنه تؤدي حصة صاحب العمل من البند المخصص للأجور بتلك المشروعات ."

5 - التزام المؤمن عليه وفقا لقانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976 بأداء كافة مستحقات الهيئة كأحد شروط صرفه حقوقه التأمينية - وتتمثل مستحقات الهيئة لديه في الآتي :

أ - الحصة الشهرية التي يلتزم باقتطاعها من أجور العاملين لديه سواء عن الأجر الأساسي أو الأجر المتغير وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .

ب - الأقساط المستحقة على المؤمن عليهم والمفترض أن يقوم صاحب العمل باقتطاعها من أجورهم وتوريدها للهيئة .

ج - الحصة الشهرية التي يلتزم بها كصاحب عمل من أجور العاملين لديه سواء عن الأجر الأساسي أو الأجر المتغير وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار اليه ، وتقابل هذه الحصة مكافأة نهاية الخدمة التي كان يلتزم بها صاحب العمل قبل بدء العمل بقوانين التأمين الاجتماعي .

د - مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على بداية الاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي والمتصلة بها .

هـ - الأقساط المستحقة عن المبالغ المتأخرة عليه للهيئة .

و - الاشتراكات الشهرية التي يلتزم بأدائها باعتباره مؤمنا عليه وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976 على أساس دخل الاشتراك الذي يختاره من بين الدخل الواردة بالجدول رقم (1) المرفق بالقانون المشار اليه .

ز - الأقساط المستحقة على صاحب العمل باعتباره مؤمنا عليه وفقا للقانون السابق الإشارة اليه .

6 - تم اضافة فقرة أخيرة للمادة 150 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ، تقضي بتحميل صاحب العمل المتهرب بكافة المبالغ التي تلتزم بأدائها الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي للعامل في حالة تحقق أحد المخاطر المؤمن ضدها - فيما يلي نص المادة المشار اليها كاملة :

" تلتزم الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بالوفاء بالتزاماتها المقررة كاملة بالنسبة للمؤمن عليهم والمستحقين حتى ولو لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنه في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي وتقدر الحقوق وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون.

وإذا لم تثبت الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي من صحة البيانات الخاصة بمدة الاشتراك في التأمين أو الأجر ربط المعاش أو التعويض على أساس مدة الخدمة والأجر غير المتنازع عليهما.

ويؤدي المعاش أو التعويض على أساس الحد الأدنى المقرر قانونا للأجر في حالة عدم إمكان التثبت من قيمة الأجر .

واستثناء من قواعد وأحكام الاشتراكات يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي للصندوق المختص القيمة الرأسمالية للمعاش وكذا المستحقات التأمينية الأخرى المترتبة على ثبوت علاقة العمل."

7 - من الضروري مراجعة العقوبات في حالة مخالفة صاحب العمل لأحكام قانون التأمين الاجتماعي بعدم التأمين على العاملين لديه ، أو التأمين عليهم بأجر غير حقيقي .

ثانيا : من حيث الاجراءات اللازمة ، للحد من ظاهرة التهرب التأميني .

1 - تطوير نظام العمل ، بأجهزة التفتيش والتحصيل والحجز الإداري بصندوق التأمين الاجتماعي ، لإحكام الرقابة على المنشآت وأيضاً على المفتشين والمحصلين ، وذلك بتدريبهم وتدعيمهم بالكفاءات ، مع تغيير مفهوم التفتيش ، بحيث يهدف الى توعية أصحاب الأعمال بالحقوق والالتزامات التي أوجبها القانون ، حتى لا تتراكم الديون المستحقة عليهم .

2- وضع الحوافز المناسبة للعاملين بأجهزة التفتيش والتحصيل والحجز الاداري ، لتشجيعهم على أداء واجباتهم وبذل المزيد من الجهد .

3- التعاون مع وزارة القوى العاملة والهجرة ، في تبادل المعلومات والبيانات التي تتعلق بتنفيذ قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، بحيث يتم التنسيق بين مديريات ومكاتب القوى العاملة ، وبين مناطق ومكاتب التأمينات الاجتماعية ، لمعرفة أسماء المنشآت وأصحاب الأعمال والعمال وأجورهم الحقيقية .

4 - التنسيق مع الغرف التجارية والسجل التجاري لإخطار ، المناطق والمكاتب التأمينية ، بالأنشطة الجديدة التي استخرجت لها سجلات تجارية ، أو قامت بإضافة نشاط جديد لنشاطها الأصلي ، حتى يتسنى متابعتها في سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي.

5 - جدولة الديون المستحقة على أصحاب الأعمال على أقساط تتناسب مع ظروف كل منشأة ، حتى لا تتراكم هذه الديون عليهم ويعجزوا عن سدادها .

6 - الاهتمام بنشر الوعي التأميني لدى أصحاب الأعمال والعاملين وأسرهم في كافة أجهزة الإعلام بأنواعه المختلفة (المسموعة والمقروءة والمرئية) .

هذا بالإضافة الى ، المؤتمرات والندوات والحلقات النقاشية والكتيبات والنشرات الخاصة بالحقوق ، التي توضح للمواطنين الحقوق والواجبات في مجال التأمين الاجتماعي ، وتوعية العاملين بأهمية إخطار مكتب التأمين الاجتماعي المختص عند التحاقهم بأي عمل ، وكذا توعية أصحاب الأعمال بضرورة أداء اشتراكات التأمين الاجتماعي عن كل عمالهم في مواعيدها الدورية ، وعلى أساس الأجور الحقيقية ، مما يؤدي الى القضاء على المنازعات التي تقع بينهم وبين العاملين وبين الهيئة ، وبما يمكن صندوق التأمين الاجتماعي من الوفاء بالتزاماته القانونية نحو أداء الحقوق التأمينية للمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستحقين عنهم ، ويتمكنوا من الحصول على تلك الحقوق في سهولة ويسر .

المرفقات

مرفق رقم 1 الحد الأدنى لأجر الاشتراك الأساسي في القطاع الخاص

الحد الأدنى الشهري		فترة السريان
جنيه	من	إلى
200.00	2017/7/1	2018/6/30
220.00	2018/7/1	2019/6/30
250.00	2019/7/1	2020/6/30
280.00	2020/7/1	2021/6/30
310.00	2021/7/1	2022/6/30
350.00	2022/7/1	2023/6/30

ملاحظات :

- 1 - الحد الأدنى 84 جنيها شهريا من 2001/7/1 ويزاد سنويا بقيمة العلاوة الخاصة التي ضمت للأجر الأساسي بحد أقصى مقداره نسبة العلاوة من 35 جنيها .
- 2 - طبقا للتعديل الوارد بالقانون رقم 120 لسنة 2014 للمادة 5 (بند ط) : يتحدد الحدان الأدنى والأقصى السنوي لهذا الأجر بقيمة كل منهما في 2014/7/1 ، ويتم زيادتهما سنوياً في أول يوليو من كل عام بنسبة 10% منسوبة إلى كل منهما في شهر يونيو السابق ، وفي تحديد الحدين المشار إليهما يراعى جبر كل من الحدين الأدنى والأقصى الشهري إلى أقرب عشرة جنيهاً.

مرفق رقم 2 الحد الأقصى لأجر الاشتراك الأساسي

الحد الأقصى الشهري		فترة السريان
جنيه	من	إلى
1370.00	2017/7/1	2018/6/30
1510.00	2018/7/1	2019/6/30
1670.00	2019/7/1	2020/6/30
1840.00	2020/7/1	2021/6/30
2030.00	2021/7/1	2022/6/30
2240.00	2022/7/1	2023/6/30

ملاحظة :

طبقا للتعديل الوارد بالقانون رقم 120 لسنة 2014 للمادة 5 (بند ط) : يتحدد الحدان الأدنى والأقصى السنوي لهذا الأجر بقيمة كل منهما في 2014/7/1 ، ويتم زيادتهما سنوياً في أول يوليو من كل عام بنسبة 10% منسوبة إلى كل منهما في شهر يونيو السابق ، وفي تحديد الحدين المشار إليهما يراعى جبر كل من الحدين الأدنى والأقصى الشهري إلى أقرب عشرة جنيهاً.

مرفق رقم 3 الحد الأقصى لأجر الاشتراك المتغير

إعتباراً من	سنوي	شهري
2018/01/1	33600 (عن 6 شهور=16800)	2800
2018/07/1	قرار وزير التأمينات رقم 143 لسنة 2018 بشأن تعديل بعض أحكام قرار وزير المالية والتأمينات رقم 554 لسنة 2007 ، وتضمنت المادة الأولى منه : (يستبدل بتص الفقرة (الثانية) من البند ثانياً من المادة 18 من قرار وزير المالية رقم 554 لسنة 2007 المشار اليه النص الآتي : "واعتباراً من 2018/7/1 يكون الحد الأقصى لأجر الاشتراك المتغير 40320 جنيه سنوياً ويزاد الحد الأقصى في بداية كل سنة ميلادية بنسبة 20% من الحد الأقصى لهذا الأجر في نهاية السنة السابقة ، وفي تحديد الحد الأقصى السنوي يراعي جبر الحد الأقصى الشهري الي أقرب عشرة جنيهات ("	
2018/07/1	40320 (عن 6 شهور=20160)	3360
2019/01/1	48480	4040
2020/01/1	58200	4850
2021/01/1	69840	5820
2022/01/1	83880	6990
2023/01/1	100680	8390

مرفق رقم 4 الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني

إعتباراً من	نسبة الزيادة %	الحد الأدنى (جنيه)
2016/07/1	-	0400.00
2017/07/1	25	0500.00
2018/07/1	25	0625.00
2019/07/1	25	0781.25
2020/07/1	25	0976.56
2021/07/1	25	1220.70
2022/07/1	10	1342.77
2023/07/1	10	1477.05

- 1 - الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني 400 جنيه شهرياً من 2016/07/1
- 2 - يزداد هذا الحد بنسبة (25 %) سنوياً لمدة خمس سنوات
- 3 - ثم تعدل الزيادة إلي (10 %) سنوياً
- 4 - علي ألا يقل أجر الاشتراك التأميني عن الحد الأدنى للأجر المحدد وفقاً لقانون العمل .

مرفق رقم 5
نسب المبالغ الإضافية المستحقة
عن المبالغ التي لم تسدد في الموعد القانوني
وفقا لتواريخ استحقاق هذه المبالغ

المبالغ المستحقة خلال الفترة
من 2007 / 1 / 1 الي

المبلغ الإضافي عن كل شهر تأخير من تاريخ الاستحقاق حتى نهاية شهر الأداء		
المعامل الشهري	الي	من
% 12 / 11	2008 / 06 / 30	2007 / 01 / 1
% 12 / 12	2008 / 08 / 31	2008 / 07 / 1
% 12 / 13	2008 / 09 / 30	2008 / 09 / 1
% 12 / 13.5	2009 / 02 / 28	2008 / 10 / 1
% 12 / 12.5	2009 / 03 / 31	2009 / 03 / 1
% 12 / 12	2009 / 05 / 31	2009 / 04 / 1
% 12 / 11.5	2009 / 06 / 30	2009 / 06 / 1
% 12 / 11	2009 / 08 / 31	2009 / 07 / 1
% 12 / 10.5	2011 / 11 / 30	2009 / 09 / 1
% 12 / 11.5	2013 / 03 / 31	2011 / 12 / 1
% 12 / 12.25	2013 / 08 / 31	2013 / 04 / 1
% 12 / 11.75	2013 / 09 / 30	2013 / 09 / 1
% 12 / 11.25	2013 / 12 / 31	2013 / 10 / 1
% 12 / 10.75	2014 / 07 / 31	2014 / 01 / 1
% 12 / 11.75	2015 / 01 / 31	2014 / 08 / 1
% 12 / 11.25	2015 / 12 / 31	2015 / 02 / 1
% 12 / 11.75	2016 / 03 / 31	2016 / 01 / 1
% 12 / 13.25	2016 / 06 / 30	2016 / 04 / 1
% 12 / 14.25	2016 / 11 / 30	2016 / 07 / 1
% 12 / 17.25	2017 / 05 / 31	2016 / 12 / 1
% 12 / 19.25	2017 / 07 / 31	2017 / 06 / 1
% 12 / 21.25	2018 / 02 / 28	2017 / 08 / 1
% 12 / 20.25	2018 / 03 / 31	2018 / 03 / 1
% 12 / 19.25		2018 / 04 / 1

مرفق رقم 6

جدول رقم (13)

المرفق بالقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007

أجر الاشتراك الأساسي

في تاريخ بداية الاشتراك للمؤمن عليهم من العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية الذين يلتحقون بالخدمة بعد

2015/6/30

مضاف بالقرار الوزاري 310 لسنة 2017 الصادر بتاريخ 2017/05/25 ويعمل به

اعتبارا من 2016/07/1

تاريخ الالتحاق بالعمل	الثالثة (ج)	الرابعة (ب) فني كاتب	الخامس (ب) معاون خدمة/حرفي	السادس (ب) معاون خدمة
من 2015/7/1	270	230	220	220
من 2016/7/1	300	260	240	240
من 2017/7/1	330	290	270	270
من 2018/7/1	360	320	300	300
من 2019/7/1	400	350	330	330

ملحوظة : ويزاد هذا الأجر بنسبة 9 % سنويا في أول يوليو من كل عام منسوبة إلي الأجر الأساسي في شهر يونيو السابق .

مرفق رقم (7)

جدول رقم (1) تحديد الدخول الشهرية التي تؤدي على أساسها الاشتراكات
بقانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم 108
لسنة 1976
وقانون التأمين الاجتماعي للعاملين المصريين في الخارج الصادر بالقانون رقم 50 لسنة
(1978)

ملاحظات	الي	ملاحظات	من	دخل الاشتراك الشهري (بالجنيه)
(1) من 2017/07/1 500.00	2018 / 6 / 30			500.00
	2018 / 6 / 30			550.00
	2018 / 6 / 30			600.00
(1) من 2018/07/1 625.00	2019 / 6 / 30			650.00
	2019 / 6 / 30			700.00
	2019 / 6 / 30			750.00
(1) من 2019/07/1 781.25	2020 / 6 / 30			800.00
	2020 / 6 / 30			850.00
	2020 / 6 / 30			900.00
	2020 / 6 / 30			950.00
(1) من 2020/07/1 976.56	2021 / 6 / 30			1000.00
	2021 / 6 / 30			1100.00
	2021 / 6 / 30			1200.00
(1) 2021/07/1 1220.70	2022 / 6 / 30			1300.00
(1) من 2022/07/1 1342.77	2023 / 6 / 30			1400.00
(1) من 2023/07/1 1477.05	2024 / 6 / 30			1500.00
	2024 / 6 / 30			1600.00

ملاحظات	الي	ملاحظات	من	دخل الاشتراك الشهري (بالجنيه)
(1) من 2024/07/1 1624.76	2025 / 6 / 30			1700.00
(1) من 2025/07/1 1787.24	2026 / 6 / 30			1800.00
	2026 / 6 / 30			1900.00
(1) من 2026/07/1 1965.96	2027 / 6 / 30			2000.00
	2027 / 6 / 30			2100.00
(1) من 2027/07/1 2162.56	2028 / 6 / 30			2200.00
(1) من 2028/07/1 2378.82	2029 / 6 / 30			2500.00
(1) من 2029/07/1 2616.71	2030 / 6 / 30			2800.00
		الحد الأقصى لأجر الاشتراك الأساسي والمتغير = 2210 + 1120		3230.00
		الحد الأقصى لأجر الاشتراك الأساسي والمتغير = 2430 + 1240		3670.00
		الحد الأقصى لأجر الاشتراك الأساسي والمتغير = 2800 + 1370	2018 / 1 / 1	4170.00
		الحد الأقصى لأجر الاشتراك الأساسي والمتغير = 2220 + 1510	2019 / 1 / 1	4730.00
		الحد الأقصى لأجر الاشتراك الأساسي والمتغير = 3710 + 1670	2020 / 1 / 1	5380.00

ملاحظات:

- 1- لوزير التأمينات بقرار يصدره زيادة شرائح دخل الاشتراك الشهري ، وذلك بما لا يجاوز مجموع اجر الاشتراك الأساسي والمتغير ، وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 المشار إليه.
- 2- يشترط لصرف الحقوق التأمينية المستحقة ، وفقاً لأحكام هذا القانون أداء الالتزامات المقررة وفقاً لأحكامه.
- 3- تلغى تباعا فئات دخل الاشتراك التي نقل عن الحد الأدنى لأجر الاشتراك في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 المشار إليه.

(1) المادة الثالثة من القانون 80 لسنة 2017 تلغى تباعا فئات الدخل التي نقل عن الحد الأدنى لأجر الاشتراك في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 وذلك وفقاً للمادة الرابعة من القانون 60 لسنة 2016